



**HUBUNGAN KEDISIPLINAN DENGAN PRESTASI KERJA
KARYAWAN DI HOTEL BYDIEL CIANJUR**

SKRIPSI

Disusun oleh :

MUHAMAD RIKSA FAUZAN

0211-13-029

**FAKULTAS EKONOMI – JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS PAKUAN**

BOGOR

2018

HUBUNGAN KEDISIPLINAN DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DI HOTEL
BYDIEL CIANJUR

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi
Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A)

Ketua Program Studi


(Tutus Rully, SE., MM)

**HUBUNGAN KEDISIPLINAN DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DI HOTEL
BYDIEL CIANJUR**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari: Jumat, Tanggal 25 Mei 2018

Muhamad Riksa Fauzan

0211 13 029

Menyetujui,

Ketua Sidang



(Jaenudin.,SE.,MM)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Rajab Tampubolon)

Anggota Komisi Pembimbing



(Herman, SE.MM.)

ABSTRAK

Muhamad Riksa Fauzan NPM 0211130029, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan Judul “Hubungan Kedisiplinan dengan Prestasi Kerja Karyawan”. Di bawah bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Rajab Tampubolon dan Anggota Komisi Herman Tahun 2017.

Kedisiplinan menyerukan nilai-nilai Prilaku dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi Hotel. Pihak Hotel tentunya mengharapkan terciptanya Prestasi Kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara Kedisiplinan dengan Prestasi Kerja Karyawan di Hotel Bydiel Cianjur.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kedisiplinan dengan Prestasi Kerja Karyawan di Hotel Bydiel Cianjur . Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif korelasional berskala ordinal dengan menggunakan metode wawancara, survey dan kuesioner kepada 90 responden. Sedangkan untuk menguji adanya hubungan kedua variabel menggunakan metode analisis yaitu koefisien korelasi *product moment*, koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi dengan menggunakan program SPSS 24.0 (*Statistical Product And Service Solution*)

Hasil Uji koefisien korelasi *product moment* menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut dengan memiliki nilai 0,438 hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel itu mempunyai hubungan yang cukup kuat. Sedangkan hasil dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa Prestasi Kerja Karyawan karyawan dipengaruhi sebesar 18.80% oleh variabel kedisiplinan, dan untuk hasil uji hipotesis koefisien korelasi menyatakan bahwa t hitung (4.0) > t tabel (1,9879). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut bahwa dapat disimpulkan seorang karyawan semakin baik dan dapat mengetahui bawahannya semakin baik juga prestasi kerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Kata kunci : Kedisiplinan, Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin penulis panjatkan puji dan syukur kehadiran ALLAH SWT, karena atas rahmat dan hidayah-nya penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang merupakan salah satu syarat dalam menempuh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, yang berjudul **“Hubungan Kedisiplinan Dengan Prestasi Kerja Karyawan di Hotel Bydiel Cianjur ”**

Dalam penulisan proposal penelitian ini, penulis banyak mendapat bantuan dari keluarga, dosen pembimbing, serta teman-teman dan semua pihak yang membantu memberikan dorongan dan semangat, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Kedua Orang Tua tercinta serta adik atas doa kasih sayang perhatian kesabaran dan dukungannya selama ini baik moril maupun materil.

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., C.A. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Bapak Herdiyana, SE., MM. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Dr. Rajab Tampubolon..Selaku ketua komisi pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, membantu, dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Bapak Herman, SE. MM Selaku anggota komisi pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, membantu, dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Semua teman-teman angkatan 2013, khusus nya kelas A manajemen 2013 serta teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia 2016 yang membantu dan selalu memberi dorongan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Serta semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam mengerjakan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan proposal penelitian ini, oleh karena itu penulis memohon maaf apabila ada kesalahan atau ketidaksempurnaan dalam penyusunan skripsi ini dan penulis menerima kritik dan saran yang membangun, penulis pun berharap semoga apa yang telah penulis susun ini, dapat memberikan manfaat yang berharga, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi kita semua.

Bogor, Juni 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Perumusan Masalah.....	5
1.4. Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.5. Kegunaan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2. Pengertian Kedisiplinan.....	10
2.2.1. Bentuk-bentuk Disiplin	13
2.2.2. Tujuan Disiplin Kerja	14
2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan..	15
2.2.4. Pendekatan Sanksi Pelanggaran Kedisiplinan.....	16
2.2.5. Langkah-Langkah Untuk Peningkatan Kedisiplinan.....	17
2.2.6. Indikator Disiplin.....	17
2.3. Pengertian Prestasi Kerja.....	18
2.3.1. Indikator Prestasi Kerja	19
2.3.2. Mengukur dan Mengidentifikasi Prestasi Kerja	20
2.4. Penelitian Sebelumnya	20
2.5. Kerangka Pemikiran	21
2.6. Konstiliasi Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	24
3.2. Objek Penelitian	24
3.3. Unit Analisis	24
3.4. Lokasi Penelitian	24
3.5. Jenis Data Penelitian.....	24
3.6. Sumber Data Penelitian	24

3.7. Operasionalisasi Variable.....	25
3.8. Metode Penarikan Sampel.....	25
3.9. Metode Pengumpulan Data	26
3.10. Metode Analisis Data	27
3.11. Koefisien Determinasi (KD).....	28
3.12. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	30
4.1.1. Sejarah Dan Perkembangan Hotel Bydiel Cianjur.....	30
4.2. Kegiatan Usaha	30
4.3. Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang.....	30
4.3.1. Tugas Dan Wewenang	31
4.4. Visi Dan Misi Hotel.....	33
4.5. Profil Responden.....	33
4.6. Uji Validitas	33
4.7. Uji Reliabilitas	35
4.8. Pembahasan.....	38
4.8.1. Konsep Kedisiplinan Di Hotel Bydiel Cianjur.....	38
4.8.2. Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Bydiel Cianjur	45
4.9. Hubungan Kedisiplinan Dengan Prestasi Kerja Karyawan di Hotel Bydiel Cianjur.....	55
4.9.1. Analisis Koefisien Korelasi Pearson Product Moment	55
4.9.2. Analisis Koefisien Determinasi.....	55
4.9.3. Hubungan Fungsional	56
4.9.4. Uji Hipotesis Koefisiensi Korelasi.....	56
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan	58
5.2. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data absensi Karyawan Hotel BYDIEL tahun 2014 &2015	3
Tabel2	Datapengunjung yang menginap di Hotel BYDIEL tahun 2015.....	4
Tabel3	Operasionalisasi Variabel	25
Tabel 4	Data Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel 5	Data Karyawan Berdasarkan Lama Kerja	33
Tabel 6	Uji Validitas kedisiplinan	34
Tabel 7	Uji Validitas Pestasi Kerja.....	34
Tabel 8	Case Processing Summary	36
Tabel 9	Reliability statistics	36
Tabel 10	Hasil Uji Reliabilitas Kedisiplinan	36
Tabel 11	Case Processing Summary	37
Tabel 12	Reliability Statistics	37
Tabel 13	Hasil Uji Reliabilitas Prestasi kerja karyawan	38
Tabel 14	“saya selalu datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai”	38
Tabel 15	“saya pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.”.....	39
Tabel 16	“saya sering pulang cepat karena alasan-alasan tertentu”... ..	39
Tabel 17	“jarak tempat tinggal mempengaruhi ketepatan waktu untuk datang ke tempat kerja”	39
Tabel 18	“saya menggunakan waktu istirahat dengan baik”.....	40
Tabel 19	“saya pernah datang terlambat dan mendapat teguran”.	40
Tabel 20	“Datang lebih awal ke tempat kerja memberikan ketenangan dalam berkerja.”	40
Tabel 21	“Saya sering menunda-nunda pekerjaan”.....	41
Tabel 22	“Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai.”.....	41
Tabel 23	“saya selalu melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan”.....	42
Tabel 24	“Saya selalu melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan.”.....	42
Tabel 25	“Saya bersedia dikenakan sanksi apabila tidak menggunakan seragam pada saat jam kerja”	43
Tabel 26	“saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan oleh hotel bydiel”	43
Tabel 27	“saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan”	43
Tabel 28	“saya bertegad untuk tidak melanggar peraturan”.....	44
Tabel 29	Statistics Kedisiplinan	44
Tabel 30	Distribusi Frekuensi Kedisiplinan	45
Tabel 31	“mengisi daftar absen merupakan suatu yang penting dalam penilaian prestasi kerja”	46
Tabel 32	Ketelitian dalam bekerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan Itu sendiri”.....	46
Tabel 33	“ketelitian akan mengurangi kesalahan bekerja”.....	47

Tabel 34	“jenjang pendidikan merupakan skala prioritas dalam promosi”	47
Tabel 35	“bonus atau reward adalah suatu imbalan dalam prestasi kerja”	47
Tabel 36	“tidak melempar kesalahan yang dibuat terhadap orang lain”	48
Tabel 37	“karyawan harus bertanggung jawab atas perbuatannya”	48
Tabel 38	Setiap karyawan harus dapat profesional dalam mengerjakan tugas yang diberikan”	49
Tabel 39	“selalu bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan”	49
Tabel 40	“sopan dan santun merupakan sikap yang harus dimiliki semua oleh karyawan”	49
Tabel 41	“kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan sangat diperlukan”	50
Tabel 42	“tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan”	50
Tabel 43	“keahlian sangat menentukan prestasi kerja”	51
Tabel 44	“jenjang pendidikan menentukan jabatan yang diperoleh”	51
Tabel 45	“menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan prioritas utama” ...	51
Tabel 46	“pelatihan merupakan cara yang digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja”	52
Tabel 47	“evaluasi berkala sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja”.	52
Tabel 48	“evaluasi sangat meminimalkan kesalahan kerja”	53
Tabel 49	“kesetiaan terhadap hotel merupakan hal yang penting”	53
Tabel 50	Statistics Prestasi kerja karyawan.....	54
Tabel 51	Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja Karyawan.....	54
Tabel 52	Correlations	55
Tabel 53	Coefficients.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Konstipasi Penelitian	23
Gambar 2 Skala Likert	26
Gambar 3 Interval Kelas	27
Gambar 4 Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi.....	29
Gambar 5 Kurva Hasil Hipotesis Koefisien Korelasi	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Negara Indonesia merupakan negara berkembang yang salah satu cirinya adalah melaksanakan pembangunan di berbagai sektor. Hal ini dimaksudkan agar bangsa Indonesia lebih dapat mempersiapkan diri dalam menyongsong era globalisasi, dengan semakin meningkatnya pembangunan berarti peningkatan pula bagi kegiatan usaha, baik itu yang dilakukan pihak pemerintah maupun dari pihak swasta, salah satu sektor pembangunan yang dilakukan oleh pihak pemerintah dan swasta adalah sektor kepariwisataan karena sektor ini merupakan salah satu sumber penghasilan devisa negara yang dapat diandalkan. Dengan majunya sektor pariwisata berarti terbuka pula peluang kegiatan bisnis dibidang perhotelan karena tidak dapat dipungkiri orang-orang yang datang untuk berlibur disuatu tempat pasti membutuhkan penginapan untuk beristirahat. Bisnis perhotelan sangat marak di Indonesia. Hampir semua provinsi di negeri ini telah memiliki hotel. Hotel dapat berkembang dimana saja, baik di kota besar maupun kecil. Hotel kini telah berkembang menjadi industri yang handal, menjadi salah satu penopang utama di dalam pembangunan pariwisata di negara ini. Prospek yang sangat menjanjikan dari bisnis hotel sangat menarik minat perusahaan-perusahaan dan organisasi untuk tidak ketinggalan ikut meramaikan bisnis perhotelan di Indonesia.

Perhotelan merupakan salah satu usaha jasa pelayanan yang cukup rumit pengelolaannya dan menyediakan berbagai fasilitas yang dapat digunakan oleh tamu-tamunya selama 24 jam. Disamping itu, usaha perhotelan juga dapat menunjang kegiatan para usahawan yang sedang melakukan perjalanan usaha atau para wisatawan yang melakukan perjalanan untuk mengunjungi daerah-daerah tujuan wisata, membutuhkan tempat untuk menginap, makan dan minum serta hiburan. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin berbeda-beda, yang dibawa kedalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

Prestasi kerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka kinerja atau produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Prestasi

lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Prestasi juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik, kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya prestasi kerja pegawai yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Perilaku karyawan yang tidak disiplin dapat diekspresikan dalam beberapa hal, yaitu: keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja, mengulangi prestasi buruk, mencuri, tidur ketika kerja, berkelahi, mengancam pimpinan, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, melakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja lembur, menolak kerja sama dengan rekan, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor dan pemogokan secara ilegal.

Cianjur – Cipanas sebagai salah satu tempat rekreasi memang sudah sejak dulu dikenal dengan kenyamanannya, udara yang sejuk serta banyaknya tempat wisata yang dapat dikunjungi, selain wisata yang berlibur ke kota Cianjur ada pula yang melakukan pertemuan-pertemuan bisnis, politik, seminar dan lain-lain. Baik taraf regional, nasional maupun internasional, jika dilihat dari banyaknya tuntutan dan kebutuhan masyarakat maka sekarang ini banyak dikembangkan sarana dan prasarana untuk menunjang kegiatan tersebut, hal ini disebabkan oleh banyaknya wisatawan yang pergi untuk menginap dan mereka lebih mengutamakan kenyamanan dibandingkan besarnya biaya yang harus mereka keluarkan. Dari sekian banyak hotel yang tersebar di seluruh Indonesia, HOTEL BYDIEL merupakan salah satu hotel yang baru saja ikut meramaikan bisnis perhotelan di Indonesia yang berada di Cianjur. Hotel Bydiel Cianjur berada di lokasi yang strategis yaitu diperlintasan jalan menuju kota Bandung, Jakarta dan Sukabumi, dekat dengan pusat perbelanjaan dan

kantor pemerintahan serta dengan suasana udara khas yang akan memberikan kesan tersendiri untuk istirahat keluarga dan juga rekan bisnis. Bydiel Hotel memiliki 10 kamar tipe deluxe dan 31 kamar tipe superior yang dilengkapi dengan AC,LCD TV dan Water Heater, serta 31 kamar tipe standar yang dilengkapi dengan LCD TV dan kipas angin. Bydiel hotel juga dilengkapi dengan ruang pertemuan yang nyaman dan mampu menampung hingga kapasitas +/- 100 orang, lengkap dengan OHP,Sound Sistem yang memadai dan slide proyektor.

Menurut SK Menparpostel yaitu SK: KM 34/ HK103/ MP PT-87, hotel adalah sebagai berikut: “ Hotel adalah sebagai suatu usaha jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa pelayanan penginapan, makan dan minum, serta asa lainnya bagi umum, yang dikelola secara komersial serta memenuhi ketentuan persyaratan yang ditetapkan dalam surat keputusan”.

Dalam usaha meningkatkan dan mempertahankan kualitas suatu hotel, tidak terlepas dari permasalahan sumber daya manusia yang merupakan modal dasar dalam usaha perhotelan. Tenaga kerja sebagai salah satu unsur dalam suatu perusahaan, mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan

Berdasarkan data yang di dapat di hotel BYDIEL terdapat beberapa karyawan yang tidak mengikuti peraturan.

Tabel 1
Data absensi Karyawan Hotel BYDIEL tahun 2016&2017

NO	BULAN	JUMLAH KARYAWAN	HADIR		ABSEN	
			2017	2016	2017	2016
1	JANUARI	90	70 (77,7%)	72 (80%)	20(22,2%)	18 (20%)
2	FEBRUARI	90	75 (83,3%)	75 (83,3%)	15 (16,7%)	15 (16,7%)
3	MARET	90	79 (87,7%)	81 (90 %)	11 (12,2%)	9 (10%)
4	APRIL	90	87 (96,6 %)	87 (96,6 %)	3 (3,3%)	3 (3,3%)
5	MEI	90	82 (91,1%)	88 (97,7 %)	8(8,8%)	2 (22,2%)
6	JUNI	90	83 (92,2 %)	85 (94,4%)	7 (7,8 %)	5 (5,6%)
7	JULI	90	85 (94,4%)	85 (94,4 %)	5 (5,6%)	5 (5,6%)
8	AGUSTUS	90	85 (94,4%)	82 (91,1%)	5 (5,6 %)	8 (8,8 %)
9	SEPTEMBER	90	80 (88,8 %)	83 (92,2%)	10 (11,1 %)	7 (7,8 %)
10	OKTOBER	90	78 (86,6 %)	80 (88,9 %)	12 (13,3%)	10 (11,1 %)

11	NOVEMBER	90	72 (80%)	76 (84,4%)	18 (20 %)	14 (15,6%)
12	DESEMBER	90	65 (72,2%)	68 (75,6%)	25(27.8%)	22 (24,4%)
	JUMLAH		941	966	139	118

*KPI(key performance indicator) 90%

Sumber : Hotel BYDIEL

Dapat dilihat dari tabel diatas, jumlah absensi karyawan Hotel BYDIEL mengalami **peningkatan** dan penurunan dari bulan januari sampai desember tahun 2017, tingkat kehadiran terendah pada bulan desember sampai tertinggi pada bulan april tahun 2017, sedangkan jumlah absensi karyawan mengalami peningkatan dan penurunan dari bulan januari sampai desember tahun 2016, tingkat kehadiran terendah pada bulan Januari sampai tertinggi pada bulan Mei tahun 2016. Hotel Bydiel sangat mengharapkan setiap individu dalam hotel dapat menciptakan disiplin yang tinggi demi kemajuan dan pencapaian tujuan hotel yang efektif dan efisien. Disiplin kerja yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan beban kerja karyawan agar dapat terealisasi dengan baik. Disiplin dapat ditegakkan melalui kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan atau sumber daya manusia yang ada dalam hotel.

Tabel 2

Data pengunjung yang menginap di Hotel BYDIEL tahun 2016 & 2017

No	Bulan	Kamar Tersedia	Target	Pengunjung/		Persentase %	
				penginap		2017	2016
1	Januari	72	2500	2170	2320	86,8%	93,8%
2	Februari	72	2500	2030	2210	81,2%	88,4%
3	Maret	72	2500	2170	2190	86,8%	87,6%
4	April	72	2500	2100	2185	84%	87,4%
5	Mei	72	2500	2170	2370	86,8%	94,8%
6	Juni	72	2500	2100	2110	84%	84,4%
7	Juli	72	2500	2170	2270	86,8%	90,8%
8	Agustus	72	2500	2170	2180	86,8%	87,2%
9	September	72	2500	2100	2320	84%	92,8%
10	Oktober	72	2500	2170	2270	86,8%	90,8%

11 November	72	2500	2135	2145	85,4%	85,8%
12 Desember	72	2500	2135	2411	85,4%	96,4%
TOTAL		30000	25620	26981		

Sumber : Hotel Bydiel

Data pengunjung yang menginap di Hotel Bydiel tahun 2017 dapat dilihat bahwa selama tahun 2017 tidak ada yang mencapai target selama 12 bulan tersebut terjadi kenaikan dan penurunan pengunjung yang menginap dan 2170 adalah tingkat tertinggi pengunjung yang menginap sedangkan 2030 ialah tingkat terendah pengunjung yang menginap di Hotel Bydiel pada tahun 2017. sedangkan Data pengunjung yang menginap di Hotel Bydiel tahun 2016 dapat dilihat bahwa selama tahun 2016 tidak ada yang mencapai target selama 12 bulan tersebut terjadi kenaikan dan penurunan pengunjung yang menginap dan 2411 adalah tingkat tertinggi pengunjung yang menginap sedangkan 2110 ialah tingkat terendah pengunjung yang menginap di Hotel Bydiel pada tahun 2016.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji penelitian yang berjudul **“HUBUNGAN KEDISIPLINAN DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DI HOTEL BYDIEL CIANJUR”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka penulis mengidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Rendahnya kedisiplinan kerja karyawan di hotel Bydiel Cianjur
2. Karyawan sering menunda-nunda pekerjaan
3. Karyawan terlalu santai dalam bekerja
4. Faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan
5. Absensi karyawan yang kurang baik

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas kemudian memunculkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagimana Kedisiplinan karyawan pada Hotel BYDIEL?
2. Bagaimana Prestasi kerja karyawan pada Hotel BYDIEL?
3. Bagaimana Hubungan Kedisiplinan dengan prestasi kerja karyawan di Hotel BYDIEL ?

1.4. Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan sebagai bahan kajian untuk menambah wawasan penulis tentang bagaimana Hubungan kedisiplinan dengan prestasi kerja karyawan Hotel BYDEL. Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut di atas, adapun tujuan dari

penelitian ini yang ingin dicapai dalam melakukan penulisan ini adalah untuk mengetahui :

1. Kedisiplinan karyawan pada Hotel BYDIEL
2. Mengetahui Prestasi Kerja Karyawan Hotel BYDIEL
3. Untuk mengetahui seberapa besar hubungankedisiplinandengan prestasi kerja karyawan pada Hotel BYDIEL

1.5. Kegunaan Penelitian

Kegunaan Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam menjaga disiplin untuk mempertahankan prestasi kerja karyawan. Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahan berfikir ilmiah. Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.
2. Secara Praktis
Untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) sesungguhnya sangat dekat dengan kegiatan sehari-hari oleh pegawai. Sebab bagaimanapun juga SDM adalah merupakan satu-satunya asset perusahaan yang sifatnya hidup dan dapat lama serta bisa diatur selama SDM bisa dikoordinir dengan baik. Adapun keunikan dari aset Sumber Daya Manusia (SDM) ini yaitu mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan asset lain, sebab asset ini memiliki perkiraan, perasaan dan perilaku sehingga jika dengan baik maka akan mampu memberi kemajuan kepada perusahaan atau organisasi. Berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, berikut pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Dessler (2011:30) mengatakan *Human Resources Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensation employees, and of attending to their labour relations, health and safety, and airnes concern* .(manajemen sumber daya manusia adalah proses pelatihan, penilaian terhadap karyawan dan kompensasi untuk memberikan mereka hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan dalam kinerjanya). Andrew F. Sikula (2011:11) mengatakan *Personnel administration is the implementation of human resources (man power) by and within an enterprise*. (administrasi kepegawaian adalah penempatan orang-orang ke dalam suatu perusahaan). Menurut Andrew F. Sikula (2011:11), "*Personnel administration is the implementation of human resources (man power) by and within an enterprise*". (Administrasi kepegawaian adalah penempatan orang-orang kedalam suatu perusahaan). Cushway (2006:5), "*Human resources managementis, therefore, part of the process that helps the organization achieve it's objectives. Our human resources management can be defined as: a range of strategis, processes and activities designed to support corporate objectives by integrating the needs of the organization and the individuals that comprise it*". M.yani (2012:2) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan tenaga kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan organisasi dan masyarakat. Richard L. Draft (2006:144) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aktivitas yang dilakukan untuk menarik, mengembangkan dan memelihara sebuah angkatan kerja yang efektif dalam sebuah organisasi. Ike K. Rachmawati (2008:3), Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Berdasarkan definisi tersebut penulis dapat menarik simpulan bahwa

manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang berhubungan dengan kedisiplinan terhadap berbagai fungsi pelaksanaan usaha selain itu juga sebagai salah satu bidang dari manajemen yang manusia dan diterima secara universal pada masa sekarang.

2.1.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia adalah tugas MSDM untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat memperoleh tenaga kerja yang baik guna mencapai tujuan organisasi. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2005: 193-194) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya, Disiplin harus dilaksanakan secara adil dan konsisten. Setiap karyawan yang terlibat dalam tingkah laku yang tidak tepat harus diperlakukan sama. Yang terpenting, setiap insiden dari tingkah laku yang disepakati harus dibicarakan. Kunci bagi disiplin yang efektif adalah mengomunikasikan kebijakan sejak awal. Para karyawan harus betul-betul memahami kebijakan tersebut. Hal ini harus disertakan dalam 'Buku Pedoman Karyawan' yang diagi kepada semua karyawan. Proses disiplin sangat penting untuk ditulis dan diterima oleh setiap karyawan. Para karyawan sering diminta untuk menandatangani pernyataan bahwa mereka telah menerima buku pedoman karyawannya. Ini merupakan langkah perlindungan bagi perusahaan dapat membuktikan bahwa mereka memang telah mendistribusikan kebijakan kepada para karyawan. Dengan demikian penulis menyimpulkan kegiatan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah segala tindakan yang dilakukan guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif serta efektif bagi kelangsungan organisasi atau perusahaan. Adapun dalam kegiatan dan aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut dijalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang didalamnya mencakup: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengitegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Adapun tujuan umum tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan Menurut *Cushway* yang dikutip oleh *Edy Sutrisno* (2011:7), tujuan MSDM meliputi :

1. Mempertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

Kebijaksanaan apapun yang dirumuskan dan ditetapkan di bidang sumber daya manusia dan langkah-langkah apapun yang diambil dalam manajemen sumber daya manusia itu, kesemuanya harus berkaitan dengan pencapaian berbagai jenis tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai. Pada dasarnya berbagai tujuan tersebut oleh Sofyandi (2010:11) dapat dikategorikan pada empat jenis, yaitu:

1. Tujuan Organisasional. Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan Fungsional. Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial. Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.
4. Tujuan Personal. Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

Jadi kesimpulannya, disinilah peranan manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting. Karena sasarannya tidak lagi terbatas pada menjamin kepatuhan para anggota organisasi kepada ketentuan-ketentuan di bidang kepegawaian, melainkan diarahkan kepada maksimalisasi kontribusi yang mungkin diberikan oleh setiap orang ke arah tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2.2. Pengertian Kedisiplinan

Disiplin berasal dari kata "*dispel*" yang artinya "patuh", patuh baik kepada pemimpin maupun kepada aturan. Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur. Disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan.

Adapun pengertian disiplin yang dikemukakan oleh para ahli antara lain :

Malayu SP. Hasibuan menyatakan : "Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan orang-orang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku".

Disiplin kerja merupakan 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. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan (**Siagian:2008**). Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Penulis memaparkan tentang pengertian disiplin yang telah dirumuskan oleh beberapa ahli, diantaranya:

1. Menurut Mulyasa dalam bukunya mendefinisikan mengenai pengertian disiplin adalah "*mematuhi berbagai peraturan dan tata tertib secara konsisten*".
2. Menurut M. Sastrapradja disiplin adalah "bimbingan kearah perbaikan melalui pengarahannya, penerapan dan paksaan."
3. Amir Daien Indrakusuma mendefinisikan disiplin adalah "*adanya kesediaan untuk mengetahui peraturan-peraturan dan larangan-larangan.*"
4. M. Said mendefinisikan disiplin adalah "*pedoman dan pemberian kepastian berperilaku terikat pada masyarakat tempatnya berpijak.*"

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kedisiplinan peneliti mempunyai kesimpulan bahwa disiplin merupakan suatu kondisi yang terbentuk melalui proses pembiasaan dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan terhadap peraturan tertentu. Dalam melaksanakan suatu kegiatan seringkali terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya, baik itu berupa pendukung ataupun kendala yang menghambat kelancaran atau keberhasilan pencapaian tujuan kegiatan itu.

Pada dasarnya ada dua dorongan yang mempengaruhi kedisiplinan:

1. Dorongan yang datang dari dalam diri manusia yaitu dikarenakan adanya pengetahuan, kesadaran, keamanan untuk berbuat disiplin.
2. Dorongan yang datangnya dari luar yaitu karena adanya perintah, larangan, pengawasan, pujian, ancaman, hukuman dan sebagainya.

Jadi kedisiplinan akan terbentuk jika faktor yang mendukung seperti yang adanya kemauan/kesadaran dari siswa untuk berdisiplin, pembiasaan kedisiplinan yang dimulai dari dalam diri siswa, dan pembinaan disiplin guru dan wali murid yang bekerjasama mengontrol tingkah laku siswa juga adanya koordinasi dan komunikasi yang baik antara kepala sekolah, guru, dan staf-stafnya. Akan tetapi semua itu tidak akan terlaksana dengan baik jika semua itu tidak berkesinambungan..

Adapun menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012:86), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sukarno dalam Sutrisno (2012:96), bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi.

Menurut Sutrisno (2010:9-11) menyebutkan Fungsi-Fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan. Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuannya.
2. Pengorganisasian. Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*), organisasi hanya alat untuk mencapai tujuan.
3. Pengarahan dan pengadaan. Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan.
4. Pengendalian. Kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengembangan. Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan .
6. Kompensasi. Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
7. Pengintegrasian. Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. Pemeliharaan. Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas karyawan agar mereka mau tetap bekerjasama sampai pensiun.
9. Kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
10. Pemberhentian. Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrakkerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.2.1. Macam-macam Kedisiplinan

Pada dasarnya disiplin muncul dari kebiasaan hidup dan kehidupan belajar dan mengajar yang teratur serta mencintai dan menghargai pekerjaannya. Disiplin merupakan proses pendidikan dan pelatihan yang memadai, untuk itu guru memerlukan pemahaman tentang landasan Ilmu kependidikan akan keguruan sebab saat ini banyak terjadi erosi sopan santun dan erosi disiplin.

Macam-macam bentuk disiplin juga terbagi menjadi:

1. Disiplin dalam menggunakan waktu. Maksudnya bisa menggunakan dan membagi waktu dengan baik. Karena waktu amat berharga dan salah satu kunci kesuksesan adalah dengan bisa menggunakan waktu dengan baik
2. Disiplin diri pribadi. Apabila dianalisis maka disiplin menganung beberapa unsur yaitu adanya sesuatu yang harus ditaati atau ditinggalkan dan adanya proses sikap seseorang terhadap hal tersebut. Disiplin diri merupakan kunci bagi kedisiplinan pada lingkungan yang lebih luas lagi. Contoh disiplin diri pribadi yaitu tidak pernah meninggalkan Ibadan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa
3. Disiplin Sosial. Pada hakekatnya disiplin sosial adalah Disiplin diri dalam kaitannya dengan masyarakat atau dalam hubungannya dengan. Contoh perilaku disiplin social hadala melaksanakan siskaling verja bakti. Senantiasa menjaga nama baik masyarakat dan sebagainya.
4. Disiplin Nasional. Berdasarkan hasil perumusan lembaga pertahanan nasional, yang diuraikan dalam disiplin nasional untuk mendukung pembangunan nasional. Disiplin nasional diartikan sebagai status mental bangsa yang tercermin

dalam perbuatan berupa keputusan dan ketaatan. Baik secara sadar maupun melalui pembinaan terhadap norma-norma kehidupan yang berlaku.

2.2.2. Bentuk-bentuk Disiplin

Disiplin kerja adalah suatu bentuk dari pencapaian tujuan dari perusahaan sehingga disiplin kerja semakin berkembang dengan bentuk pendisiplinan. Ada 3 bentuk disiplin kerja menurut Sondang P. Siagian (2008:305) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, yaitu :

1. *Disiplin preventif*

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Disiplin preventif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian system yang ada dalam organisasi. Jika system organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. *Disiplin korektif*

adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas, adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memperbaiki pelanggar.
- b. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa.
- c. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

3. *Disiplin progresif*

memberikan disiplin yang secara progresif lebih keras untuk contoh-contoh tingkah laku tidak tepat yang diulangi. Program ini mulai dengan peringatan lisan pada saat pelanggaran pertama kali dilakukan. Peringatan ini hendaknya diberikan dengan halus sebagai kesempatan bagi karyawan untuk mengoreksi tingkah lakunya sebelum ada konsekuensi serius yang timbul

2.2.3. Tujuan Disiplin Kerja

Dalam setiap organisasi memiliki disiplin kerja yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan di organisasi itu sendiri. Agar tujuan tersebut dapat dicapai maka perusahaan perlu mengadakan pendisiplinan sering diartikan macam-macam. Ada

yang menganggap bahwa disiplin berbentuk hukuman, ada juga yang berpendapat disiplin adalah suatu kondisi dimana karyawan berperilaku sesuai dengan peraturan perusahaan.

Dari pendapat T. Hani Handoko Dan Malayu S.P. Hasibuan tampak adanya usaha dari pihak manajemen untuk mendidik guna membentuk dan memperbaiki sikap dan perilaku karyawan sehingga mempunyai kesadaran untuk melakukan peraturan perusahaan. Untuk itu akan lebih tepat juga digunakan istilah pendisiplinan.

Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
3. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Disiplin kerja yang baik dapat ditegakkan apabila semangat pegawai itu sendiri, kerja yang baik tercermin dengan melihat absensi karyawan, ketepatan waktu kerja, dan terpenuhinya kebutuhan mereka.

2.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan diantaranya menurut Malayu S.P Hasibuan (2007:194) adalah :

1. Tujuan dan kemampuan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin untuk mengerjakannya, maka kesungguhan dan disiplin karyawan rendah.
2. Teladan pemimpin. Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin, baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. Balas jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan member kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

4. Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan system internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
6. Sanksi hukuman. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan. Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan ini baik bersifat vertical maupun horizontal. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

2.2.5. Pendekatan Sanksi Pelanggaran Kedisiplinan

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal. Sanksi pelanggaran disiplin kerja menurut Mangkunegara dalam bukunya yang berjudul *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia* (2008:131) meliputi :

1. Pemberian peringatan. Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan teguran lisan dan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Di samping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.
2. Pemberian sanksi harus segera. Pelanggar yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Di samping itu, member peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

3. Pemberian sanksi harus konsisten. Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.
4. Pemberian sanksi harus impersonal. Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Selain itu, pelaksanaan disiplin kerja pada karyawan tidak terlepas dari adanya hukuman yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikut ini adalah bentuk hukuman dengan berbagai tingkatan, yaitu :

1. Hukuman disiplin ringan
2. Hukuman disiplin sedang
3. Hukuman disiplin berat

Tingkat hukuman disiplin yang telah di uraikan di atas berlaku bagi seluruh penerapan peraturan bagi pimpinan maupun juga bagi karyawan atau pegawai yang melakukan pelanggaran tersebut diharapkan dapat membantu mendukung pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada perusahaan secara umum.

2.2.6. Langkah-Langkah Untuk Peningkatan Kedisiplinan

Penegakan disiplin kerja tidak bias diserahkan kepada karyawan semata-mata. Untuk itulah perusahaan mempunyai langkah-langkah dalam meningkatkan kerja para karyawannya. Diantaranya adalah :

1. Menciptakan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para karyawan.
2. Menciptakan dan member sanksi-sanksi bagi para pelanggar disiplin.
3. Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan-pelatihan kedisiplinan yang terus menerus.

Di dalam suatu perusahaan bentuk disiplin kerja yang tidak baik akan tergambar pada suasana :

1. Tingginya angka kemangkiran (absensi) karyawan.
2. Sering terlambatnya karyawan masuk kantor atau pulang lebih cepat dari ajm yang sudah ditentukan.
3. Menurunnya semangat dan gairah kerja.
4. Berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar tanggung jawab.

5. Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena karyawan lebih senang mengobrol dari pada bekerja.
6. Tidak terlaksanakannya *supervise* dan waskat (pengawasan melekat dari atasan) yang baik.
7. Sering terjadinya konflik (pertentangan) antara karyawan dan pimpinan perusahaan.

Jadi penerapan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dengan adanya disiplin kerja maka perusahaan akan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditentukan.

2.2.7. Indikator Disiplin

Indikator disiplin kerja menurut Sondang P. Siagian (2008:305) Ada 3 bentuk disiplin kerja menurut dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, yaitu :

1. *Disiplin preventif*
Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Disiplin preventif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian system yang ada dalam organisasi. Jika system organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.
2. *Disiplin korektif*
 adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.
 Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas, adalah sebagai berikut:
 - a. Untuk memperbaiki pelanggar.
 - b. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa.
 - c. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.
3. *Disiplin progresif*
 memberikan disiplin yang secara progresif lebih keras untuk contoh-contoh tingkah laku tidak tepat yang diulangi. Program ini mulai dengan peringatan lisan pada saat pelanggaran pertama kali dilakukan. Peringatan ini hendaknya diberikan dengan halus sebagai kesempatan bagi karyawan

untuk mengoreksi tingkah lakunya sebelum ada konsekuensi serius yang timbul.

2.3. Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 94), menjelaskan :“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

T. Hani Handoko (2007 : 135), dalam mengungkapkan sebagai berikut :“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya”

Bernadin dan Russel (1993) dalam Sutrisno (2010:150) :memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Dari definisi-definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu selama kurun waktu tertentu.

2.3.1. Indikator Prestasi Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 67), menjelaskan bahwa : *“Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”*

Dari definisi diatas, indikator prestasi kerja adalah :

1. Kualitas. Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.

2. Kuantitas. Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
3. Pelaksanaan tugas. Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
4. Tanggung jawab. Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

2.3.2. Mengukur dan Mengidentifikasi Prestasi Kerja

Untuk mengetahui tinggi-rendahnya prestasi kerja seseorang, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja.

T. Hani Handoko (2007 : 135) menyatakan bahwa:“Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.”

Menurut Mangkunegara (2009 : 67 – 69) menyatakan bahwa : “unsur-unsur yang dinilai dari prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.”

Dari pendapat diatas, dapat dijelaskan bahwa Keseluruhan unsur/komponen penilaian prestasi kerja diatas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan prestasi kerja dari para karyawan.

2.4. Penelitian Sebelumnya

No	Penulis/ publikasi /tahun	Metode	Hasil penelitian
1	Stepan Kusumah / pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. SRI INTAN TOKI INDUSTRI BOGOR/ 2012	metode analisis yang digunakan analisis koefisien korelasi peringkat spearman dan metode koefisien determinasi	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan motivasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan, tingkat keeratan hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah bagian produksi sebanyak 600 orang, diambil 85 orang sebagai sampel penelitian. Jenis penelitian berbentuk verifikatif dengan metode penelitian explanatory survei, Hasil analisis yang didapat $r_s=0.53$ angka tersebut menunjukkan hubungan yang sedang. Sedangkan hasil analisis koefisien determinasi sebesar 28.09% yang artinya bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan variabel prestasi kerja karyawan sebesar

			28.09% dan sisanya 71.91% dapat dijelaskan oleh faktor lain.
2	Septryan Akbar / Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. LONDON SUMATERA Tbk. SUMATERA UTARA /2012	Metode analisis yang digunakan oleh peneliti sebelumnya adalah Analisa Regresi Berganda, Uji F, Uji t	Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. London Sumatera Tbk. Sumatera Utara, serta untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara dua variabel tersebut pada Kantor Pusat PT. London Sumatera Tbk. Sumatera Utara Sampel menggunakan rumus Slovin. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan memberikan kuesioner kepada karyawan yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. London Sumatera Tbk. Sumatera Utara. Koefisien regresi disiplin kerja bertanda positif menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain akan meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. London Sumatera Tbk Sumatera Utara. Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan Kantor Pusat PT. London Sumatera Tbk. Sumatera Utara adalah erat sebesar ($R=0.637$). Koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,768 yang artinya adalah 76,8% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja.
3	Nikmatul Fitri / Hubungan antara kedisiplinan dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tugurejo Semarang / 2007	Metode analisis yang digunakan adalah statistik Rank Spearman.	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tugurejo Semarang yang berjumlah 119 orang. Sampel yang diambil sejumlah 37 orang, diperoleh dengan menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Data penelitian ini diperoleh dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara terhadap responden. Data sekunder diperoleh dengan cara melihat hasil laporan atau evaluasi tahunan di RSUD Tugurejo Semarang. Hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar responden memiliki kedisiplinan tinggi yaitu 86,5 % dan sedang 13,5 %. Hasil kinerja menunjukkan bahwa 70,3 % responden memiliki kinerja yang tinggi dan sebanyak 29,7 % responden memiliki kinerja sedang. Dari uji statistik didapatkan p

			value untuk hubungan yang signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja perawat sebesar 0,001 dengan koefisien korelasi sebesar 0,523 yang berarti ada hubungan yang cukup kuat
4	Maryam Nurul Aini / hubungan kedisiplinan dengan prestasi kerja PT sampoerna printpack cakung jakarta timur / 2014	Metode analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi spearman	Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kedisiplinan dengan [restasi kerja karyawan karyawan PT. Sampoerna Prinpack, Cakung, Jakarta timur. Penelitian ini dilakukan di PT. Sampoerna Printpack, Cakung, Jakarta timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berskala ordinal, Hasil uji Spearman dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedisiplinan dengan prestasi kerja karyawan dengan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,853, maka hubungannya sangat kuat.. Juga hasil analisis uji spearman dari kedua variabel menunjukkan hubungan yang signifikan (Sig 2- tailed) sebesar 0,000, sehingga signifikansinya $0,000 < 0,01$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil analisis uji spearman dari kedua variabel juga memiliki hubungan karena nilai signifikansi (Sig 2-tailed) sebesar 0,000, sehingga signifikansinya $0,000 < 0,01$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2.5. Kerangka Pemikiran

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.

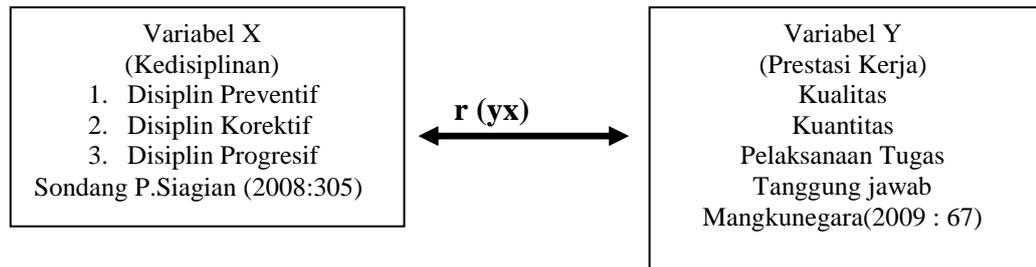
Disiplin kerja menurut Sondang P. Siagian (2008:305) Ada 3 bentuk disiplin kerja menurut dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, yaitu:

1. Disiplin preventif
2. Disiplin korektif
3. Disiplin progresif

Prestasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 67), menjelaskan bahwa :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

2.6 Konstipasi Penelitian



Gambar 1
Konstipasi Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka hipotesis penelitian disusun sebagai berikut :

1. Diduga terdapat hubungan kedisiplinan dengan prestasi kerja karyawan di Hotel Bydiel Cianjur

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif menggunakan statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk meneliti data sampel. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*, yang bertujuan untuk menguji hipotesis.

3.2. Objek Penelitian

Sesuai dengan kebutuhan dan tujuan penelitian, maka objek penelitian merupakan hal yang mendasar pemilihan, pengolahan dan penafsiran yang berkaitan dengan apa yang menjadi tujuan dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian penelitian adalah Kedisiplinan indikatornya yaitu disiplin preventif, korektif dan progresif sedangkan Prestasi kerja indikator nya ialah Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas, Tanggungjawab.

3.3. Unit Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu, Individu yang dimaksud disini adalah karyawan Hotel Bydiel Cianjur dengan jumlah karyawan 90 orang.

3.4. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah Jl.Ir H Djuanda No. 70 Panembong Cianjur, Jawa Barat, Indonesia.

3.5. Jenis Data Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survei melalui penyebaran kuesioner atau angket. Selain survei, data kualitatif juga didapatkan melalui observasi secara langsung pada lokasi penelitian.

3.6. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan oleh penulis adalah menggunakan sumber data primer, yaitu dilakukan melalui:

Wawancara

Penulis melakukan tanya jawab dengan pihak hotel untuk mengetahui tentang objek yang diteliti yaitu Hotel Bydiel Cianjur.

Kuesioner

Yaitu sumber data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang mengetahui tentang objek yang diteliti yaitu Hotel Bydiel Cianjur.

3.7. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3 Operasionalisasi Variabel

	Indikator	Ukuran	Skala
Variabel X (kedisiplinan)	Kedisiplinan	Tingkat Kesesuaian :	
	Disiplin Preventif	- Kehadiran - Penggunaan Jam Kerja - Tanggung Jawab	Ordinal
	Disiplin Korektif	- Peringatan - Segera dan secepat mungkin - Konsisten - impersonal	Ordinal
	Disiplin Progresif	- Teguran Lisan - Teguran Tertulis - Hukuman Berat - Diberhentikan dari pekerjaan	Ordinal
	Prestasi Kerja	Tingkat Kesesuaian :	
Variabel Y (Prestasi Kerja)	1. Kualitas	- Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.	Ordinal
	2. Kuantitas	- Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.	Ordinal
	3. Pelaksanaan Tugas	- Kewajiban karyawan melakukan aktifitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.	Ordinal
	4. Tanggung jawab	- Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.	Ordinal

3.8. Metode Penarikan Sampel

Seluruh populasi didalam penelitian ini dijadikan sampel dengan menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian Operator Hotel Bydiel Cianjur yang berjumlah 90 orang.

3.9. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data primer dan sekunder dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut :

Dalam pelaksanaannya metode pengambilan sampel yang saya lakukan termasuk nonprobability sampel, dilakukan secara menyeluruh tanpa menggunakan random sampling (acak) karena pengambilan sampel dari seluruh responden yang berada dalam perusahaan tersebut (populasi) dengan jumlah semua karyawan adalah 90.

1. Data Primer.

Data Primer adalah data yang didapatkan langsung oleh peneliti dari sumber asli. Data Primer dalam penelitian ini dilakukan dengan dua metode yaitu metode survei dan metode observasi. Metode survei mempunyai dua teknik yaitu wawancara dan kuesioner. Penulis juga melakukan observasi atau pengamatan langsung ke Hotel Bydiel Cianjur.

2. Data Sekunder.

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui literature-literatur yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti, sebagai bahan pertimbangan kegiatan penelitian yang akan dilakukan.

3. Skala Pengukuran

Menurut Sugiono (2012;132) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang, atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuisisioner, dalam penelitian ini penulis menggunakan skala Likert (Likert's Summated Ratings). Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner kinerja karyawan diukur menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono,2010:132).

Gambar 2
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Sering (SS)	5
Sering (S)	4
Agak Sering (AG)	3
Jarang (J)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sugiono (2012;132)

Gambar 3
Interval Kelas

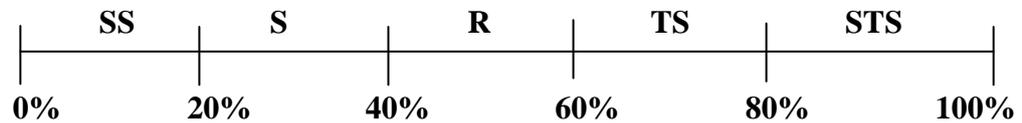
Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sugiono (2012;132)

Total dari nilai jawaban setiap item pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$



Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

a. **Metode Analisis Data**
Koefisien Korelasi Product Moment

Koefisien korelasi digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif/hubungan. Berikut rumus koefisien korelasi product moment :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

dimana :

- r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
- $\sum xy$ = jumlah perkalian antara variabel x dan Y
- $\sum x^2$ = jumlah dari kuadrat nilai X
- $\sum y^2$ = jumlah dari kuadrat nilai Y
- $(\sum x)^2$ = jumlah nilai X kemudian dikuadratkan
- $(\sum y)^2$ = jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Korelasi dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga (-1 < r < + 1). Apabila nilai r = -1 artinya korelasinya negatif sempurna; r = 0 artinya tidak ada korelasi dan r = 1 berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut.

Setelah koefisien korelasi dihitung, dilakukan interpretasi untuk koefisien korelasi tersebut.

b. **Koefisien Determinasi (KD)**

Menurut Supangkat (2008:350) mengatakan bahwa analisis koefisien korelasi hanya menyatakan keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Diperlukan analisis determinasi untuk menunjukkan proporsi hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Rumus koefisien determinasi;

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

dimana :

KD = Nilai Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

c. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik T, uji statistik T menunjukkan apakah terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, Dimana untuk menentukan t hitung, menggunakan rumus signifikan, berikut rumus yang dipakai :

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

Keterangan:

t : T hitung

r : nilai korelasi Rank Spearman

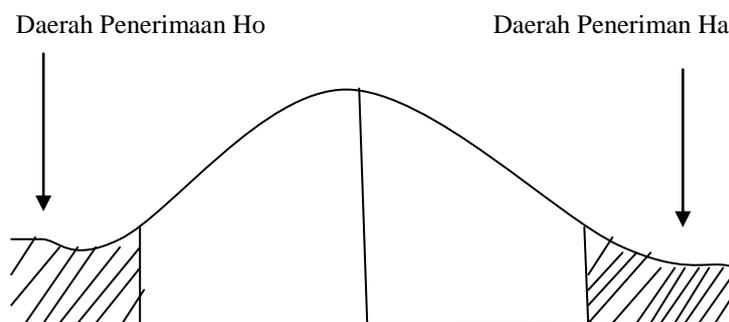
n : jumlah karyawan 90 orang

Kriteria keputusannya adalah :

a) Terima H_0 jika t tabel $< t_h$, atau dengan Sig. $> 0,05$

b) Tolak H_0 jika $t_h > t$ tabel atau $-t_h < t$ tabel atau dengan Sig. $< 0,05$

Adapun gambar penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



Gambar 4

Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

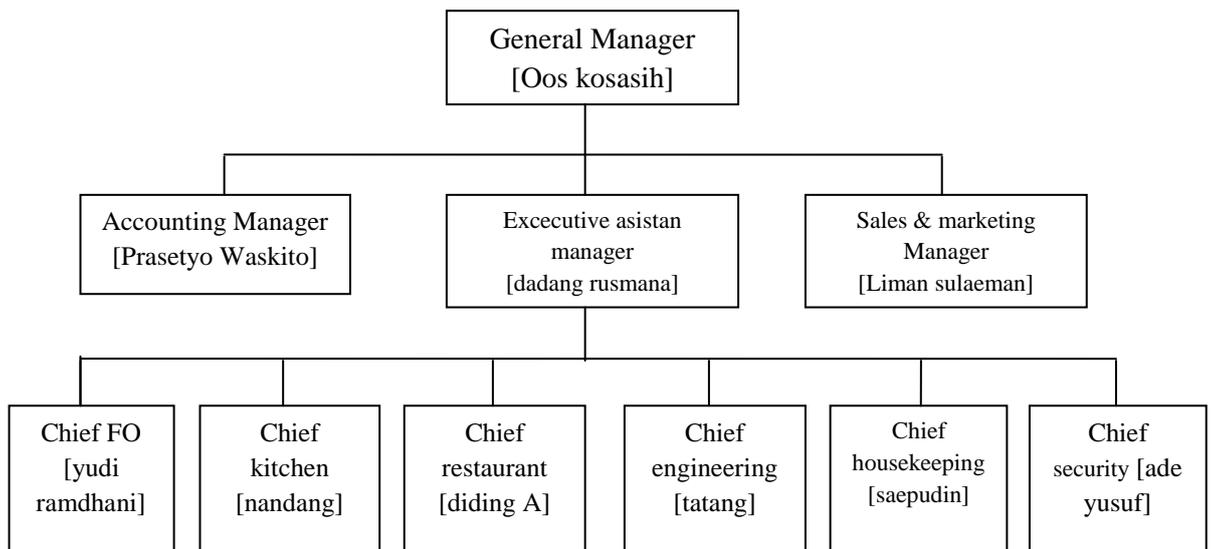
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Hotel BYDIEL Cianjur

Hotel Bydiel adalah sebuah perhotelan yang berdiri sejak tahun 2007 di Kota Cianjur, diperlintasan jalan menuju Kota Bandung, Jakarta dan Sukabumi, Jawa Barat, dimana perhotelan ini melayani di Bidang Jasa yang diperlukan oleh masyarakat perumahan di Indonesia maupun mancanegara. Jasa yang ditawarkan ialah Penginapan dengan kualitas yang baik. Bydiel Hotel terletak dekat dengan pusat perbelanjaan dan kantor pemerintahan serta dengan suasana udara khas yang akan memberikan kesan tersendiri untuk istirahat anda, keluarga dan juga rekan bisnis. Bydiel Hotel memiliki 10 kamar tipe Deluxe dan 33 kamar tipe Superior yang dilengkapi dengan AC, LCD TV dan Water Heater, serta 27 kamar tipe Standar yang dilengkapi dengan LCD TV dan Kipas Angin. Bydiel Hotel juga dilengkapi dengan ruang pertemuan yang nyaman dan mampu menampung hingga kapasitas +/- 100 orang.

4.2 Kegiatan Usaha

Hotel Bydiel Cianjur bergerak di bidang usaha jasa pelayanan berupa kamar penginapan yang cukup rumit pengelolaannya dan menyediakan berbagai fasilitas yang dapat digunakan oleh tamu-tamunya selama 24 jam.

4.3 Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang



4.3.1 Tugas dan Wewenang

Berikut tugas dan wewenang setiap fungsi dalam Hotel BYDIEL Cianjur:

1. General Manager

Bertugas sebagai adalah orang yang mengelola operasional sehari-hari dalam manajemen hotel. Bertugas mengontrol keuangan, rumah tangga, kualitas pelayanan dan makanan, dekorasi dan interior serta pembentukan norma-norma yang harus diikuti oleh staf sambil memberikan layanan mereka kepada para tamu, dll.

2. Accounting Manager

Bertugas untuk mengawasi operasional sehari-hari dari departemen. hotel besar memiliki Manajer Residen untuk menyelesaikan masalah sepanjang waktu. Di sini para manajer departemen yang berbeda diawasi oleh manajemen puncak. Bertanggung jawab atas kelancaran operasional di Accounting De-partment yang menyangkut kegiatan proses pencatatan, penyusunan laporan keuangan, dan pengendalian, atau pengawasan seluruh laporan baik yang menyangkut aspek keuangan maupun operasional, serta menyusun anggaran perusahaan, melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh General Manager dan melaksanakan fungsi-fungsi Manager di Accounting Department.

3. Excecutive asistan manager

adalah wakil General Manager. Jabatan ini pada umumnya ada di hotel-hotel besar di mana General Manager perlu dibantu dan didukung oleh Assistan General Manager. Penanganan tugas-tugas manajemen yang telah dirumuskan dan diarahkan oleh General Manager dilaksanakan dan dikomunikasikan kepada Assistant General Manager. Selanjutnya diteruskan ke Departmen Head. Menjalankan perintah yang di sampaikan oleh General Manager dan selanjutnya meneruskan kepada Manager Executive Assistant Manager, bertanggung jawab kepada General Manager, Menyampaikan laporan yang dibuat oleh para Manager, Mengambil alih tugas General Manager apabila sewaktu-waktu General Manager berhalangan.

4. Sales & Marketing manajer

adalah pejabat yang menentukan keberhasilan hotel dalam menjual produk hotel kepada konsumen. Bertugas Membuat strategi pemasaran dan penjualan, Bertanggung jawab atas publikasi atau periklanan hotel, Memperkenalkan hotel dan fasilitasnya sekaligus melakukan kotrak kerjasama kepada calon pengguna jasa hotel, Memastikan penjualan kamar memenuhi target, Juga bertanggungjawab dalam mempertahankan hubungan dengan para pelanggan.

5. Chief FO

Bertanggung jawab atas pengawasan operasi dan administrasi di Front Office Departement, Mengusahakan tercapainya occupancy hotel semaksimal mungkin, di usahakan tanpa mengurangi average rate sesuai dengan target perusahaan, Memeriksa / meneliti reservasi individu maupun grup serta VIP, Memperhatikan

dan menjawab surat – surat yang di tujukan kepada Front Office Manager, Meneliti ketepatan daily/weekly/monthly occupancy report, Mengadakan inspeksi ruang secara teratur dengan executive Housekeeper dan Chief Engineering, Memeriksa / meneliti laporan – laporan statistic tamu, Memonitor kelancaran ketepatan pelayanan check in dan check out, Merumuskan rekomendasi penyesuaian tarif kamar, Mengadakan pengecekan secara teratur terhadap competition rate dan room occupancy hotel lain, Meneliti ketepatan room sales recapitulation, house count sheet, expected arrival dan departure list, Menyiapkan one year reservation.

6. Chief kitchen

Tugas pokok dari kepala dapur ini lebih banyak pada tugas-tugas administrasi, seperti mengecek daftar pesanan barang ke gudang, mengetik menu dan mengatur dan mengawasi seluruh tugas-tugas kitchen, khususnya dalam proses pengadaan dan pengolahan makanan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan termasuk membuat food cost standart. The head chef perlu tahu bagaimana mengolah makanan di dapur tetapi ia harus tahu nama makanan serta ejaan yang benar dalam penulisan menu. Berwenang untuk merencanakan progam trainee untuk kitchen, Berwenang atas pengambilan keputusan dalam mengkoordinasikan semua kegiatan operasional Departement.

7. Chief restaurant

pimpinan tertinggi di dalam suatu restaurant hotel, mempunyai tanggung jawab atas administrasi di bagian restaurant, membuat rencana kerja untuk bawahanya.

8. Chief engineering

bertugas untuk memperbaiki dan melakukan perawatan barang barang hotel yang berupa mesin. Bertanggung jawab atas seluruh operasional perbaikan dan perawatan barang barang hotel yang berupa mesin.

9. Chief housekeeping

yang bertanggung jawab atas kebersihan hotel baik itu kamar hotel maupun area umum hotel dan juga bagian dari hotel yang bertanggung jawab atas kebersihan, kerapihan, dan kenyamanan kamar (guest room), ruangan umum, restaurant, bar, outlet lainnya.

10. Chief security

departemen yang bertugas menjaga dan mengatur keamanan hotel serta melakukan pengamanan seluruh area Hotel dan ikut memantau kamar-kamar tamu, terutama yang dihuni agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan serta memantau keluar masuknya tamu di kamar hotel dan mengawasi tamu-tamu yang mencurigakan. Selain itu security juga harus memeriksa para karyawan hotel “body checking” baik itu saat masuk kerja maupun saat pulang bekerja. Adanya security akan membuat tamu merasa aman dalam menginap di hotel.

4.4 Visi dan Misi Hotel

Visi hotel

Menjadikan hotel yang berkualitas, unggul dalam pelayanan dan kinerjanya.

Misi hotel

- a. Menjadikan tempat yang menyenangkan bagi para pengunjung
- b. Menjadikan manfaat yang berbeda bagi para pengunjung
- c. Memberikan kepuasan kepada para pengunjung hotel dengan melakukan pelayanan yang terbaik.

4.5 Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini yaitu berdasarkan jenis kelamin dan Lama berkerja, berikut hasil dan data profil responden karyawan Hotel Bydiel Cianjur:

Tabel 4
Data karyawan berdasarkan jenis kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1	Laki- Laki	70	77.78 %
2	Perempuan	20	22.22%
Jumlah		90	100%

Sumber data : data kuesioner diolah

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 70 orang atau 77.78% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang atau 22.22%. dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 70 orang atau 77,78%.

Tabel 5
Data Karyawan berdasarkan Lama bekerja

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1	1 tahun	45	50%
2	>2 tahun	25	27%
3	>5 tahun	20	22%
Jumlah		90	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1 tahun sebanyak 45 orang atau 50%, responden dengan masa kerja > 2 tahun sebanyak 25 orang atau 27%, dan masa kerja lebih dari 5 tahun yaitu 20 orang atau 22%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mempunyai masa kerja 1 tahun dengan jumlah 45 orang atau 50%.

4.6 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013:211), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Penelitian ini menggunakan korelasi

product moment yang dikemukakan oleh Pearson. Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan software SPSS versi 23:

A. Uji Validitas Kedisiplinan

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Kedisiplinan

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,468	0,207	Valid
2	0,487	0,207	Valid
3	0,389	0,207	Valid
4	0,457	0,207	Valid
5	0,407	0,207	Valid
6	0,508	0,207	Valid
7	0,667	0,207	Valid
8	0,439	0,207	Valid
9	0,48	0,207	Valid
10	0,382	0,207	Valid
11	0,713	0,207	Valid
12	0,587	0,207	Valid
13	0,327	0,207	Valid
14	0,53	0,207	Valid
15	0,382	0,207	Valid
16	0,527	0,207	Valid
17	0,413	0,207	Valid
18	0,339	0,207	Valid
19	0,527	0,207	Valid
20	0,468	0,207	Valid

Sumber data ; data primer diolah, 2018

Kesimpulan dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas kedisiplinan menunjukkan r hitung $>$ r tabel, sehingga setiap pernyataan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

B. Uji Validitas Prestasi Kerja

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,292	0,207	Valid
2	-0,121	0,207	Tidak Valid
3	0,029	0,207	Tidak Valid
4	0,462	0,207	Valid
5	0,354	0,207	Valid
6	0,538	0,207	Valid
7	0,504	0,207	Valid
8	0,595	0,207	Valid
9	-0,004	0,207	Tidak Valid
10	0,394	0,207	Valid
11	0,777	0,207	Valid
12	0,091	0,207	Tidak Valid
13	0,02	0,207	Tidak Valid
14	0,191	0,207	Tidak Valid
15	0,428	0,207	Valid
16	0,318	0,207	Valid
17	0,405	0,207	Valid

18	0,244	0,207	Valid
19	0,162	0,207	Tidak Valid
20	0,341	0,207	Valid

Sumber data : data primer diolah, 2018

Kesimpulan dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas Prestasi Kerja karyawan menunjukkan r hitung $>$ r tabel, sehingga beberapa pernyataan dinyatakan valid dan tidak valid.

4.7 Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Arikunto (2010:15) menyatakan bahwa, “Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik”. Uji reliabilitas dalam penelitian Arikunto (2010:15) menggunakan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \delta b^2}{\delta t^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \delta b^2$ = Jumlah varians butir
 δt^2 = Jumlah varians

Reliabel instrumen merupakan syarat untuk menguji validitas instrumen. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha, untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari variabel sebuah penelitian. Suatu kuesioner dikatakan benar jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0,70 (Nunnaly, dalam Ghozali, 2011). Berikut hasil uji reliabilitas yang didapatkan berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS.

A. Uji Realibilitas Kedisiplinan

Uji Realibilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data dan case yang valid berjumlah 20. Dapat diketahui. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel prestasi kerja sebesar 0,791.

Tabel 8
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	20	100,0

Sumber data : output SPSS 23

Tabel 9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,791	,821	20

Sumber data : output SPSS 23

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 20 dengan presentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (exclude) dan reliability statistics menunjukkan bahwa cronbach alpha untuk variabel kedisiplinan sebesar 0,791 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Tabel 10

Hasil Uji Reliabilitas Kedisiplinan

Variabel	Item pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if item deleted	Keterangan
Kedisiplinan	1	0,791	0,786	Reliabel
	2	0,791	0,790	Reliabel
	3	0,791	0,787	Reliabel
	4	0,791	0,781	Reliabel
	5	0,791	0,788	Reliabel
	6	0,791	0,783	Reliabel
	7	0,791	0,789	Reliabel
	8	0,791	0,790	Reliabel
	9	0,791	0,790	Reliabel
	10	0,791	0,786	Reliabel
	11	0,791	0,785	Reliabel
	12	0,791	0,782	Reliabel
	13	0,791	0,781	Reliabel
	14	0,791	0,784	Reliabel
	15	0,791	0,788	Reliabel
	16	0,791	0,789	Reliabel
	17	0,791	0,785	Reliabel
	18	0,791	0,784	Reliabel
	19	0,791	0,790	Reliabel
	20	0,791	0,790	Reliabel

Sumber data : output SPSS 23

B. Uji Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan

Uji Realibilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data dan case yang valid berjumlah 13 dan tidak valid 7. Dapat diketahui. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,422.

Tabel 11

		N	%
Cases	Valid	13	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	13	100,0

Sumber data ; output spss 23

Tabel 12

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,422	,483	20

Sumber data ; output spss 23

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 13 dan tidak valid 7 dan reliability statistics menunjukkan bahwa cronbach alpha untuk variabel kedisiplinan sebesar 0,422 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Tabel 13

Hasil uji Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan

Variabel	Item pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if item deleted	Keterangan
Kedisiplinan	1	0,422	0,419	Reliabel
	2	0,422	0,423	Tidak Reliabel
	3	0,422	0,425	Tidak Reliabel
	4	0,422	0,421	Reliabel
	5	0,422	0,421	Reliabel
	6	0,422	0,418	Reliabel
	7	0,422	0,412	Reliabel
	8	0,422	0,410	Reliabel
	9	0,422	0,424	Tidak Reliabel
	10	0,422	0,417	Reliabel
	11	0,422	0,415	Reliabel
	12	0,422	0,424	Tidak Reliabel
	13	0,422	0,427	Tidak Reliabel
	14	0,422	0,429	Tidak Reliabel
	15	0,422	0,420	Reliabel
	16	0,422	0,421	Reliabel
	17	0,422	0,421	Reliabel
	18	0,422	0,418	Reliabel
	19	0,422	0,428	Tidak Reliabel
		20	0,422	0,419

Sumber data ; SPSS 23

4.8 Pembahasan

4.8.1 Konsep Kedisiplinan di Hotel Bydiel Cianjur

Konsep kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan Keith Davis, kedisiplinan juga dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berikut dibawah ini, merupakan hasil survey terhadap karyawan Hotel Bydiel sebagai responden pernyataan tentang kedisiplinan:

Tabel 14

Pendapat mengenai “saya selalu datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	3	1	1.1	1.1	1.1
	4	1	1.1	1.1	2.3
	5	88	98.9	98.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 88 orang responden atau 98.8% menjawab sangat setuju, sebanyak 1 orang responden atau 1.1% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 98.8%, artinya sebanyak 88 orang atau 98.8% sangat setuju dengan pernyataan “saya selalu datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai”.

Tabel 15

Pendapat mengenai “saya pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	4	2	2.3	2.3	2.3
	5	88	98.7	98.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 88 orang responden atau 98.8% menjawab sangat setuju, sebanyak 2 orang responden atau 2.3% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 98.8%, artinya sebanyak 88 orang atau 98.8% sangat setuju dengan pernyataan “saya pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.”

Tabel 16

Pendapat mengenai “saya sering pulang cepat karena alasan-alasan tertentu”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	4	3	3.3	3.3	3.5
	5	87	97.7	97.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 87 orang responden atau 97.7% menjawab sangat setuju, sebanyak 3 orang responden atau 3.3% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 97.7%, artinya sebanyak 87 orang atau 97.7% sangat setuju dengan pernyataan “saya sering pulang cepat karena alasan-alasan tertentu”

Tabel 17
Pendapat mengenai “jarak tempat tinggal mempengaruhi ketepatan waktu untuk datang ke tempat kerja”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	4	1	1.1	1.1	1.1
	5	89	98.9	98.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 89 orang responden atau 98.9% menjawab sangat setuju, sebanyak 1 orang responden atau 1.1% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 98.9%, artinya sebanyak 89 orang atau 98.9% sangat setuju dengan pernyataan “jarak tempat tinggal mempengaruhi ketepatan waktu untuk datang ke tempat kerja”.

Tabel 18
Pendapat mengenai “saya menggunakan waktu istirahat dengan baik”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	4	1	1.1	1.1	1.1
	5	89	98.9	98.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 89 orang responden atau 98.9% menjawab sangat setuju, sebanyak 1 orang responden atau 1.1% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 98.9%, artinya sebanyak 89 orang atau 98.9% sangat setuju dengan pernyataan. “saya menggunakan waktu istirahat dengan baik”

Tabel 19
Pendapat mengenai “saya pernah datang terlambat dan mendapat teguran”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	4	3	3.4	3.4	3.4
	5	87	97.6	97.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 87 orang responden atau 97.6% menjawab sangat setuju, sebanyak 3 orang responden atau 3.4% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 97.6%, artinya sebanyak 87 orang atau 97.6% sangat setuju dengan pernyataan “saya menggunakan waktu istirahat dengan baik”

Tabel 20

Pendapat mengenai “Datang lebih awal ke tempat kerja memberikan ketenangan dalam berkerja.”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	4	5	5.7	5.7	5.7
	5	85	95.3	95.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 85 orang responden atau 95.3% menjawab sangat setuju, sebanyak 5 orang responden atau 5.7% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 95.3%, artinya sebanyak 85 orang atau 95.3% sangat setuju dengan pernyataan “Datang lebih awal ke tempat kerja memberikan ketenangan dalam berkerja.”

Tabel 21

Pendapat mengenai “Saya sering menunda-nunda pekerjaan”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	4	2	2.3	2.3	2.3
	5	88	98.7	98.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 88 orang responden atau 98.7% menjawab sangat setuju, sebanyak 2 orang responden atau 2.3% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 98.7%, artinya sebanyak 90 orang atau 98.7% sangat setuju dengan pernyataan. “Saya sering menunda-nunda pekerjaan”

Tabel 22

Pendapat mengenai “Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai.”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	2	1	1.1	1.1	1.1
	4	1	1.1	1.1	2.3
	5	89	99.9	99.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 89 orang responden atau 99.9% menjawab sangat setuju, sebanyak 1 orang responden atau 1.1% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 99.9%, artinya sebanyak 89 orang atau 99.9% sangat setuju dengan pernyataan “Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai.”

Tabel 23

Pendapat mengenai “Saya selalu melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan.”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	4	1	1.1	1.1	1.1
	5	88	99.9	99.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 89 orang responden atau 99.9% menjawab sangat setuju, sebanyak 1 orang responden atau 1.1% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 99.9%, artinya sebanyak 89 orang atau 99.9% sangat setuju dengan pernyataan “Saya selalu melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan.”

Tabel 23

Pendapat mengenai “saya taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	4	3	3.4	3.4	3.4
	5	87	97.6	97.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 87 orang responden atau 97.6% menjawab sangat setuju, sebanyak 3 orang responden atau 3.4% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 97.6%, artinya sebanyak 87 orang atau 97.6% sangat setuju dengan pernyataan “saya taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain”

Tabel 24

Pendapat mengenai “saya selama ini tidak pernah meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir.”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	4	1	1.1	1.1	1.1
	5	89	98.9	98.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 89 orang responden atau 98.9% menjawab sangat setuju, sebanyak 1 orang responden atau 1.1% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 98.9%, artinya sebanyak 87 orang atau 98.9% sangat setuju dengan pernyataan “saya selama ini tidak pernah meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir.”

Tabel 25

Pendapat mengenai “Saya bersedia dikenakan sanksi apabila tidak menggunakan seragam pada saat jam kerja.”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	4	2	2.3	2.3	2.3
	5	88	98.7	98.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 88 orang responden atau 98.7% menjawab sangat setuju, sebanyak 2 orang responden atau 2.3% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 98.7%, artinya sebanyak 88 orang atau 98.7% sangat setuju dengan pernyataan “Saya bersedia dikenakan sanksi apabila tidak menggunakan seragam pada saat jam kerja.”

Tabel 26

Pendapat mengenai “saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan oleh hotel bydiel.”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	4	2	2.3	2.3	2.3
	5	88	98.7	98.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 88 orang responden atau 98.7% menjawab sangat setuju, sebanyak 2 orang responden atau 2.3% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 98.7%, artinya sebanyak 88 orang atau 98.7% sangat setuju dengan pernyataan “saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan oleh hotel bydiel.”

Tabel 27

Pendapat mengenai “saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	4	2	2.3	2.3	2.3
	5	88	98.7	98.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 88 orang responden atau 98.7% menjawab sangat setuju, sebanyak 2 orang responden atau 2.3% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 98.7%, artinya sebanyak 88 orang atau 98.7% sangat setuju dengan pernyataan “saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.”

Tabel 28
Pendapat mengenai “saya bertegad untuk tidak melanggar peraturan.”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	2	1	1.1	1.1	1.1
	4	4	4.5	4.5	5.7
	5	85	95.3	95.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 85 orang responden atau 95.3% menjawab sangat setuju, sebanyak 1 orang responden atau 1.1% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 95.3%, artinya sebanyak 85 orang atau 95.3% sangat setuju dengan pernyataan “saya bertegad untuk tidak melanggar peraturan.”

Tabel 29

Statistics		
KEDISIPLINAN		
N	Valid	90
	Missing	0
Mean		79.52
Median		90.00
Mode		80
Std. Deviation		1.478
Variance		2.183
Range		10
Minimum		80
Maximum		90
Sum		6998

Sumber : output spss 24.0, 2017

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata secara empirik kedisiplinan berdasarkan pernyataan yang terjawab rata-ratanya adalah sebesar 79.52. Sedangkan apabila di dibandingkan dengan nilai tengah/median empirik sebesar 90 , maka rata-rata empirik 79.52 adalah relatif sama perolehan pencapaian menjawab pernyataan tentang kedisiplinan.

Tabel 30
Distribusi Frekuensi Kedisiplinan

NILAI	F	F%	F Kum <	F Kum >	X	X.F
65-70	1	1.1%	1	88	67.5	67.5
71-75	2	2.3%	3	87	73	146
76-80	87	96.6%	88	85	78	6630
81-85	0	0%	0	0	83	0
86-90	0	0%	0	0	88	0
Jumlah	90	100%			389.5	6843

Sumber data : data primer diolah, 2017

Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi di atas, dapat dianalisis bahwa karyawan yang menjawab dengan rentang antara 76 - 80 terjawab sebanyak 87 karyawan dan merupakan jumlah terbanyak atau sebanyak 96.6% dari keseluruhan dan nilai yang diperoleh dari menjawab pertanyaan paling rendah yaitu 65 - 70 sebanyak 1 orang, sedangkan 81 - 85, dan 86 - 90 sebanyak masing - masing karyawan atau 0% dari jumlah keseluruhan.

Maka untuk mengetahui hasil perhitungan data dari hasil rata - rata empirik dibandingkan dengan rata - rata teoritik sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(16) + 4(16)}{2} = 48$$



Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata - rata empirik sebesar 79.52 dan skor rata - rata teoritik sebesar 48, skor rata - rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata - rata teoritik, dengan nilai $79.52 > 48$, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan pada hotel Bydiel Cianjur terletak diantara nilai 40 - 60 yang memiliki keterangan kurang baik, dengan demikian bahwa Kedisiplinan di hotel Bydiel Cianjur dapat dikatakan kurang baik.

4.8.2 Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Bydiel Cianjur

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya ‘‘Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67)’’, penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan . kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan unpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka ‘‘T.Hani Handoko(2007:135).

Berikut dibawah ini, merupakan hasil survey terhadap Prestasi kerja karyawan di Hotel Bydiel Cianjur sebagai responden atas pernyataan Prestasi Kerja karyawan :

Tabel 31
Pendapat mengenai ‘‘mengisi daftar absen merupakan suatu yang penting dalam penilaian prestasi kerja’’

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	2	10	11.4	11.4	11.4
	3	15	17.0	17.0	28.4
	4	12	13.6	13.6	42.0

	5	53	58.0	58.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 53 orang responden atau 58.0% menjawab sangat setuju, sebanyak 10 orang responden atau 11.4% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 58.0%, artinya sebanyak 53 orang atau 58.0% sangat setuju dengan pernyataan “mengisi daftar absen merupakan suatu yang penting dalam penilaian prestasi kerja”

Tabel 32
Pendapat mengenai “ketelitian dalam bekerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	1	2	2.3	2.3	2.3
	2	13	14.8	14.8	17.0
	3	3	3.4	3.4	20.5
	4	12	12.5	12.5	33.0
	5	60	67.0	67.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 60 orang responden atau 67.0% menjawab sangat setuju, sebanyak 2 orang responden atau 2.3% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 67.0%, artinya sebanyak 60 orang atau 67.0% sangat setuju dengan pernyataan “ketelitian dalam bekerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri”

Tabel 33
Pendapat mengenai “ketelitian akan mengurangi kesalahan bekerja”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	10	11.4	11.4	12.5
	3	6	6.8	6.8	19.3
	4	8	9.1	9.1	28.4
	5	65	72.6	72.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 65 orang responden atau 72.6% menjawab sangat setuju, sebanyak 1 orang responden atau 1.1% menjawab sangat tidaksetuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 72.6%, artinya sebanyak 65 orang atau 72.6% sangat setuju dengan pernyataan “ketelitian akan mengurangi kesalahan bekerja”.

Tabel 34
Pendapat mengenai “jenjang pendidikan merupakan skala prioritas dalam promosi”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	2	14	15.9	15.9	15.9
	3	5	5.7	5.7	21.6
	4	5	5.4	5.4	25.0
	5	66	75.0	75.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 66 orang responden atau 75.0% menjawab sangat setuju, sebanyak 14 orang responden atau 15.9% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 75.0%, artinya sebanyak 66 orang atau 75.0% sangat setuju dengan pernyataan “jenjang pendidikan merupakan skala prioritas dalam promosi”

Tabel 35
Pendapat mengenai “bonus atau reward adalah suatu imbalan dalam prestasi kerja”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	2	2	2.3	2.3	2.3
	3	12	11.4	11.4	13.6
	4	5	5.7	5.7	19.3
	5	71	80.7	80.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 71 orang responden atau 80.7% menjawab sangat setuju, sebanyak 2 orang responden atau 2.3% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 80.7%, artinya sebanyak 71 orang atau 80.7% sangat setuju dengan pernyataan “bonus atau reward adalah suatu imbalan dalam prestasi kerja”

Tabel 36
Pendapat mengenai “tidak melempar kesalahan yang dibuat terhadap orang lain”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	8	9.1	9.1	10.2
	3	2	2.3	2.3	12.5
	4	6	6.8	6.8	19.3
	5	73	80.7	80.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 73 orang responden atau 80.7% menjawab sangat setuju, sebanyak 1 orang responden atau 1.1% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 80.7%, artinya sebanyak 73 orang

atau 80.7% sangat setuju dengan pernyataan “tidak melempar kesalahan yang dibuat terhadap orang lain”

Tabel 37
Pendapat mengenai “karyawan harus bertanggung jawab atas perbuatannya”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	3	3.4	3.4	4.5
	3	7	8.0	8.0	12.5
	4	6	6.8	6.8	19.3
	5	73	80.7	80.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 73 orang responden atau 80.7% menjawab sangat setuju, sebanyak 1 orang responden atau 1.1% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 80.7%, artinya sebanyak 73 orang atau 80.7% sangat setuju dengan pernyataan “karyawan harus bertanggung jawab atas perbuatannya”

Tabel 38
Pendapat mengenai “setiap karyawan harus dapat profesional dalam mengerjakan tugas yang diberikan”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	6	6.8	6.8	8.0
	3	6	6.5	6.5	14.5
	4	2	2.3	2.3	14.8
	5	75	85.2	85.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 75 orang responden atau 85.2% menjawab sangat setuju, sebanyak 1 orang responden atau 1.1% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 85.2%, artinya sebanyak 75 orang atau 85.2% sangat setuju dengan pernyataan “setiap karyawan harus dapat profesional dalam mengerjakan tugas yang diberikan”

Tabel 39
Pendapat mengenai “selalu bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	7	8.0	8.0	9.1
	3	6	6.5	6.5	13.6
	4	5	5.7	5.7	19.3
	5	71	80.7	80.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 71 orang responden atau 80.7% menjawab sangat setuju, sebanyak 1 orang responden atau 1.1% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 80.7%, artinya sebanyak 71 orang atau 80.7% sangat setuju dengan pernyataan “selalu bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan”

Tabel 40

Pendapat mengenai “sopan dan santun merupakan sikap yang harus dimiliki semua oleh karyawan”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	2	7	8.0	8.0	8.0
	3	6	6.8	6.8	14.8
	4	9	10.2	10.2	25.0
	5	68	75.0	75.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 68 orang responden atau 75.0% menjawab sangat setuju, sebanyak 7 orang responden atau 8.0% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 75.0%, artinya sebanyak 68 orang atau 75.0% sangat setuju dengan pernyataan “sopan dan santun merupakan sikap yang harus dimiliki semua oleh karyawan”

Tabel 41

Pendapat mengenai “kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan sangat diperlukan”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	2	2	2.3	2.3	2.3
	3	5	5.7	5.7	8.0
	4	4	4.5	4.5	12.5
	5	79	87.5	87.5	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 79 orang responden atau 87.5% menjawab sangat setuju, sebanyak 2 orang responden atau 2.3% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 87.5%, artinya sebanyak 79 orang atau 87.5% sangat setuju dengan pernyataan “kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan sangat diperlukan”

Tabel 42

Pendapat mengenai “tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	2	2	2.3	2.3	2.3
	3	6	6.8	6.8	9.1
	4	5	5.7	5.7	14.8
	5	77	85.2	85.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 77 orang responden atau 85.2% menjawab sangat setuju, sebanyak 2 orang responden atau 2.3% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 85.2%, artinya sebanyak 77 orang atau 85.2% sangat setuju dengan pernyataan “tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan”

Tabel 43
Pendapat mengenai “keahlian sangat menentukan prestasi kerja”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	2	4	4.5	4.5	4.5
	3	7	8.0	8.0	12.5
	4	5	5.4	5.4	15.9
	5	74	84.1	84.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 74 orang responden atau 84.1% menjawab sangat setuju, sebanyak 4 orang responden atau 4.5% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 84.1%, artinya sebanyak 74 orang atau 84.1% sangat setuju dengan pernyataan “keahlian sangat menentukan prestasi kerja”

Tabel 44
Pendapat mengenai “jenjang pendidikan menentukan jabatan yang diperoleh”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	4	4.5	4.5	5.7
	3	7	8.0	8.0	13.6
	4	3	3.4	3.4	17.0
	5	75	85.0	85.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 75 orang responden atau 85.0% menjawab sangat setuju, sebanyak 1 orang responden atau 1.1% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 85.0%, artinya sebanyak 75 orang atau 85.0% sangat setuju dengan pernyataan “Atasan kreatif dalam menyelesaikan masalah.”

Tabel 45
Pendapat mengenai “menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan prioritas utama”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	2	10	11.4	11.4	11.4
	3	6	6.8	6.8	18.2
	4	8	9.1	9.1	27.3
	5	66	73.7	73.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 66 orang responden atau 73.7% menjawab sangat setuju, sebanyak 10 orang responden atau 11.4% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 73.7%, artinya sebanyak 66 orang atau 73.7% sangat setuju dengan pernyataan “menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan prioritas utama”

Tabel 46
Pendapat mengenai “pelatihan merupakan cara yang digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	2	12	13.6	13.6	13.6
	3	6	6.8	6.8	20.5
	4	6	6.8	6.8	27.3
	5	66	72.7	72.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 66 orang responden atau 72.7% menjawab sangat setuju, sebanyak 12 orang responden atau 13.6% menjawab sangat tidaksetuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 72.7%, artinya sebanyak 66 orang atau 72.7% sangat setuju dengan pernyataan “pelatihan merupakan cara yang digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja”

Tabel 47
Pendapat mengenai “evaluasi berkala sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	1.00	6	6.8	6.8	6.8
	2.00	15	17.0	17.0	23.9
	3.00	3	3.4	3.4	27.3
	4.00	6	6.8	6.8	34.1
	5.00	60	65.9	65.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 60 orang responden atau 65.9% menjawab sangat setuju, sebanyak 6 orang responden atau 6.8% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 65.9%, artinya sebanyak 60 orang atau 65.9% sangat setuju dengan pernyataan “evaluasi berkala sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja”

Tabel 48
Pendapat mengenai “evaluasi sangat meminimalkan kesalahan kerja”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	1.00	7	8.0	8.0	8.0
	2.00	10	11.4	11.4	19.3
	3.00	9	10.2	10.2	29.5
	4.00	6	6.8	6.8	36.4
	5.00	58	63.6	63.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 58 orang responden atau 63.6% menjawab sangat setuju, sebanyak 10 orang responden atau 11.4% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 63.6%, artinya sebanyak 58 orang atau 58.0% sangat setuju dengan pernyataan “evaluasi sangat meminimalkan kesalahan kerja”

Tabel 49
Pendapat mengenai “kesetian terhadap hotel merupakan hal yang penting”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bobot	1.00	2	2.3	2.3	2.3
	2.00	16	18.2	18.2	20.5
	3.00	9	10.2	10.2	30.7
	4.00	32	36.4	36.4	67.0
	5.00	31	33.0	33.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 31 orang responden atau 33.0% menjawab sangat setuju, sebanyak 16 orang responden atau 18.2% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 33.0%, artinya sebanyak 31 orang atau 33.0% sangat setuju dengan pernyataan “kesetian terhadap hotel merupakan hal yang penting”

Tabel 50

Statistics

Prestasi kerja Karyawan		
N	Valid	90
	Missing	0
Mean		90.13
Median		93.00
Mode		100
Std. Deviation		11.112
Variance		123.467
Range		40
Minimum		60
Maximum		100
Sum		7755

Sumber : output spss 24.0 , 2017

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata secara empirik Prestasi Kerja karyawan berdasarkan pernyataan yang terjawab rata-ratanya adalah sebesar 90.13. Sedangkan apabila di bandingkan dengan nilai tengah/median empirik sebesar 91 , maka rata-rata empirik 90.13 adalah relatif sama perolehan pencapaian menjawab pernyataan tentang Prestasi kerja karyawan.

Tabel 51
Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja Karyawan

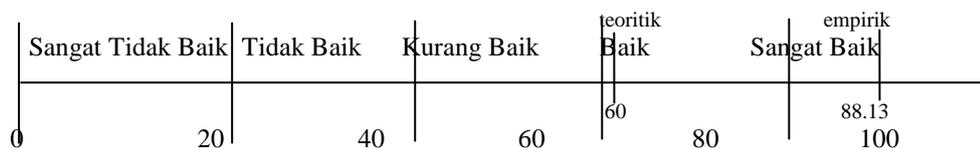
NILAI	F	F%	F Kum <	F Kum >	X	X.F
50 – 60	1	1.1%	1	90	55	55
61 – 70	7	7.9%	8	87	65.5	458.5
71 – 80	13	15%	21	80	75.5	981.5
81 – 90	22	23%	43	67	85.5	1710
91 – 100	47	53%	90	47	95.5	4488.5
	90	100%				7694

Sumber data : data primer diolah, 2017

Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi di atas, dapat dianalisis bahwa karyawan yang menjawab dengan rentang antara 91 - 100 terjawab sebanyak 47 karyawan dan merupakan jumlah terbanyak atau sebanyak 53% dari keseluruhan dan nilai yang diperoleh dari menjawab pertanyaan paling rendah yaitu 50 – 60 sebanyak 1 karyawan atau 1.1% dari jumlah keseluruhan.

Maka untuk mengetahui hasil perhitungan data dari hasil rata – rata empirik dibandingkan dengan rata – rata teoritik sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(20) + 5(20)}{2} = 60$$



Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata – rata empirik sebesar 88.13 dan skor rata – rata teoritik sebesar 60, skor rata – rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata – rata teoritik, dengan nilai $90.13 > 60$, maka dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Bydiel Cianjur terletak antara nilai 60 – 80 yang memiliki keterangan baik, dengan demikian bahwa Prestasi Kerja karyawan pada Hotel Bydiel Cianjur dapat dikatakan baik.

4.9 Hubungan kedisiplinan Dengan Prestasi Kerja Karyawan Di Hotel Bydiel Cianjur

4.9.1 Analisis Koefisien Korelasi Pearson Product Moment

Tabel 52
Correlations

		Kedisiplinan	Prestasi Kerja
Kedisiplinan	Pearson Correlation	1	.438**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	90	90
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.438**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa $r_{xy} = 0,438$. Artinya, Kedisiplinan dengan Prestasi Kerja karyawan mempunyai hubungan cukup kuat.

4.9.2 Analisis Koefisien Determinasi

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,438^2 \times 100\% \\ &= 19.20\% \end{aligned}$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan Kedisiplinan dapat mempengaruhi turun naiknya Prestasi Kerja karyawan sebesar 19.20%. Sedangkan sisanya sebesar 80.80% dipengaruhi oleh faktor lain di luar Kedisiplinan.

4.9.3 Hubungan Fungsional antara Kedisiplinan dengan Prestasi Kerja Karyawan

Tabel 53
coefficients

model	unstandar Coefficients		standardized Coefficients	t	sig
	B	std. Error	beta		
1 (constant)	,200	0,12		5.071	0
kedisiplinan	1.833	1.171	0,429	1.987	0,12

Sumber: output SPSS 20.0

Dari hasil perhitungan spss diperoleh nilai a sebesar 0,200 dan nilai b sebesar 1.833. dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

Dimana:

Y = variabel dependent yang diprediksi

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = variabel independen

$$Y = 0,200 + 1.833 X$$

Nilai a dan nilai b dalam persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$A = -0,200$ artinya merupakan nilai variabel Y taksiran pada variabel X sama dengan nol.

Nilai $b = 1.833$ artinya merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah searah.

4.9.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji Hipotesis Koefisien Korelasi digunakan untuk melihat adakah hubungan yang nyata atau tidak antara Kedisiplinan dengan Prestasi Kerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi :

a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho = 0$ Tidak terdapat hubungan positif antara Kedisiplinan dengan Prestasi Kerja karyawan.

$H_a : \rho > 0$ Terdapat hubungan positif antara Kedisiplinan dengan Prestasi Kerja karyawan.

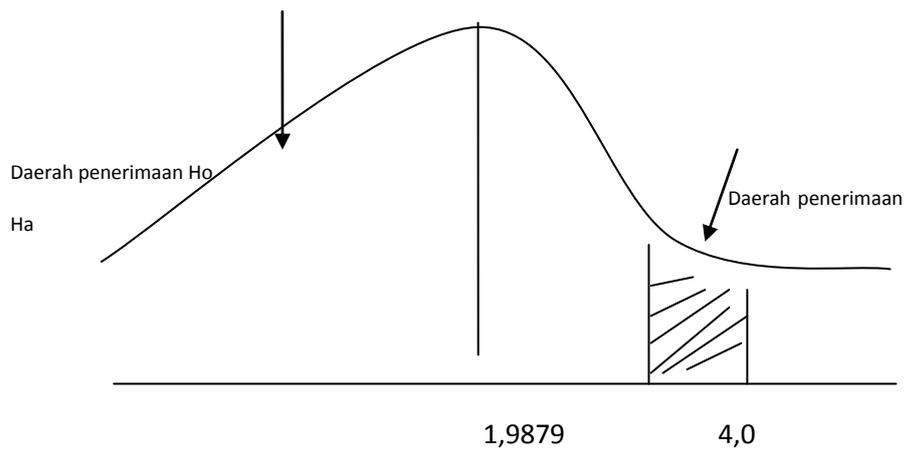
b. Mencari t_{tabel}

Mencari t tabel dilakukan dengan signifikansi $5\% = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $90-2 = 88$. Hasil yang diperoleh adalah $t = 1,9879$

c. Mencari t_{hitung} dengan rumus:

$$\begin{aligned} t_h &= \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r_{xy}^2)}} \\ &= \frac{0,438 \sqrt{90-2}}{\sqrt{(1-0,429^2)}} \\ &= \frac{3,2}{0,8} \\ &= 4,0 \end{aligned}$$

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,0 > 1,9879$) maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang positif antara Kedisiplinan dengan Prestasi Kerja karyawan.



Gambar 5
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat Kedisiplinan serta prestasi kerja karyawan karyawan dan hubungan antara Kedisiplinan dengan prestasi Kerja karyawan pada Hotel Bydiel Cianjur. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah diuraikan pada bab hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kedisiplinan merupakan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Bahwa kedisiplinan pada Hotel Bydiel Cianjur memiliki nilai sebesar 48 dimana terletak diantara nilai 40 - 60 dengan demikian bahwa kedisiplinan di Hotel Bydiel dapat dikatakan kurang baik.
2. Prestasi Kerja karyawan diukur dari beberapa aspek diantaranya Jumlah Pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerjasama. Bahwa Prestasi Kerja karyawan di Hotel Bydiel Cianjur memiliki nilai sebesar 60 dimana terletak diantara nilai 60 – 80 yang memiliki keterangan baik, dengan demikian bahwa Prestasi Kerja karyawan Hotel Bydiel Cianjur dapat dikatakan baik.
3. Hasil analisa untuk mengukur hubungan antara Kedisiplinan dengan Prestasi kerja Karyawan di Hotel Bydiel Cianjur sebagai berikut :
 - a. Hasil koefisien korelasi antara Kedisiplinan dengan Prestasi kerja Karyawan sebesar 0,438 menunjukkan bahwa kedua variabel itu mempunyai hubungan yang cukup kuat.
 - b. Hasil dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa Prestasi Kerja karyawan dipengaruhi sebesar 18.20% oleh variabel Kedisiplinan, dan sebesar 80.80% dipengaruhi oleh faktor lain.
 - c. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menyatakan bahwa t hitung (4.0) > t tabel (1,9879). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Kedisiplinan dengan Prestasi kerja Karyawan.
 - d. Hubungan fungsional antara variabel X (kedisiplinan) dengan Y (prestasi kerja) digunakan fungsi $Y = 0,200 + 1.833 X$

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan beserta kesimpulan, maka terdapat beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan penulis bagi Hotel Bydiel Cianjur, diantaranya sebagai berikut :

1. Tingkat Kedisiplinan di Hotel Bydiel Cianjur kurang baik, perusahaan harus terus meningkatkan disiplin kerja kepada para karyawan. Dalam penelitian ini, penulis

menyarankan agar perusahaan harus lebih memperhatikan Karyawan agar terciptanya visi serta misi yang tercapai, selain itu sebaiknya manajemen melakukan peninjauan kembali saat melakukan perubahan kebijakan.

2. Tingkat Prestasi karyawan pada Hotel Bydiel Cianjur dalam penelitian ini, penulis menyarankan agar hotel bydiel lebih menekankan dalam ketepatan waktu, serta kehadiran karyawan lebih diperhatikan, agar menghasilkan tingkat Kedisiplinan yang sesuai.
3. Kedisiplinan mempengaruhi turun naiknya prestasi kerja karyawan di hotel bydiel, jadi lebih baik hotel bydiel melakukan inovasi atau perubahan fisik dan non-fisik di lingkungan hotel, fisik dapat berupa bangunan yang direnovasi atau penambahan properti baru sehingga dapat meningkatkan rasa nyaman dan puas bagi karyawan dan pengunjung yang menginap, serta non-fisik bisa berupa peraturan yang diperbaharui untuk meningkatkan kedisiplinan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, contohnya bisa berupa intensif atau bonus namun dengan syarat melakukan absensi yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew F. Sikula (2011:11), *Personel and Human Resaource Management*.Bandung Erlangga
- Anwar Prabu Mangkunegara (2008:131). *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:UPP AMP YKPN
- Andrew F. Sikula, 2011, *Personnel and Human Resources Management*. Bandung Erlangga.
- Arikunto, S, (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S, (2013). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budihardjo.M, *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*, Jakarta: Raih Asa Sukses 2015.
- Cushway yang dikutip oleh *Edy Sutrisno (2011:7)*, *Tujuan MSDM*, Rineka Cipta : Jakarta.
- DEPDAGRI, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Diklat Teknis Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Donni Juni Priansa, 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Ghazali,2009, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Penerbit UNDIP, Semarang.
- Hadari Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Hasibuan (2005: 193-194), *Kedisiplinan Kerja*, Rineka Cipta : Jakarta.
- Ike K. Rachmawati (2008:3),*Sumber Daya Manusia, Bandung: PT Sarana Tutorial Nurani Sejahtera*
- M.Yani (2012:2). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Indeks Jakarta.
- Malayu SP. Hasibuan S.P.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Rivisi. Penerbit Bumi Askara, Jakarta
- Richard L. Draft (2006:144), *Manajemen*, Edisi ke Enam. Buku Dua, Jakarta : Salemba Empat
- Sondang P.Siagian (2012:380). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Perusahaan*. Penerbit: Jakarta Bumi Aksara
- Sugiono.(2010). *Statistika untuk Penelitian*, Bandung;Penerbit Alfabeta.
- Sukarno dalam Sutrisno (2012:96), *Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Pusat:Penerbit Lentera Ilmu Cendekia

Supangkat (2008:350). *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Jakarta:Yayasan Agro
Ekonomika

Sutrisno (2010:150). *Metode Penelitian*. Jakarta: PT.Ghalia Indonesia.