

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL RIZEN PREMIERE BOGOR**

SKRIPSI

Dibuat Oleh
SAIDATUL ADILAH
021119020

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
APRIL 2023**



HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL RIZEN PREMIERE BOGOR

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN HOTEL RIZEN PREMIERE BOGOR

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada 22 Mei 2023

Saidatul Adilah

021119020

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang

(Dr. Nancy Yusnitas, S.E., M.M.)



Ketua Komisi Pembimbing

(Angka Priatna S.E., M.M)



Anggota Komisi Pembimbing

(DR. H. Erik Irawan Suganda, M.A)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Saidatul Adilah
NPM : 021119020
Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Hotel Rizen Premiere Bogor.

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari Produk di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau kutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya meimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Mei 2023


MAY
20
METERAI
TEMPEL
52DAAKX512038920
Saidatul Adilah

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023 Hak Cipta Dilindungi Undang-undang Hak Cipta No. 28 Tahun 2018

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seijin Fa.kultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Saidatul Adilah, NPM : 021119020. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Hotel Rizen Premiere Bogor. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Di bawah Bimbingan Angka Priatna, S.E., M.M dan DR. H. Erik Irawan Suganda, M.A 2023.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Hotel Rizen Premiere Bogor. Penelitian mengenai Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Hotel Rizen Premiere Bogor dilakukan di Hotel Rizen Premiere Bogor yang berlokasi di Jl.Raya Puncak-Cianjur No.KM 77, Leuwimalang, Kec. Cisarua, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16750. Jenis dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Verifikatif dengan menggunakan metode *Explanatory Survey*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Rizen Premiere Bogor yang berjumlah 49 orang. Kemudian metode analisis data yang digunakan adalah analisis Deskriptif, analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*, analisis Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Karyawan Hotel Rizen Premiere Bogor berada pada kategori sangat tinggi. Hasil analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman* yaitu memiliki tingkat hubungan berada di kategori kuat. Hasil analisis Koefisien Determinasi ialah disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dan hasil Uji Hipotesis Koefisien Korelasi menunjukkan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ adalah tolak H_0 dan terima H_a . Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan Hotel Rizen Premiere Bogor. Penulis memberikan saran kepada pimpinan perusahaan untuk memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang tidak menaati peraturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan dan memberika reward serta menaikkan jabatan kepada karyawan yang telah menaati peraturan kerja yang telah ditetapkan. Karena, semakin baik disiplin kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan Hotel Rizen Premiere Bogor.

Kata Kunci : Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam terlimpah curahkan kepada baginda kita yakni Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Manajemen di Universitas Pakuan yang berjudul “**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL RIZEN PREMIERE BOGOR**”.

Dalam penulisan dan penyusunan skripsi tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan Terima Kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ayah saya yang bernama Ibrahim dan ibu saya yang bernama Fitria Romadona yang tidak pernah berhenti memberikan nasihat, dukungan, doa serta materi.
2. Bapak Prof. Dr. Ir.H. Didik Notosudjono.,M.Sc. Selaku Rektor Univeristas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Yohanes Indrayon AK., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Angka Priatna, S.E., M.M. selaku ketua komisi Pembimbing penelitian yang dalam penyusunan penulisan skripsi ini.
6. Bapak DR. H. Erik Irawan Suganda, M.A. Selaku anggota komisi pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
8. Seluruh Staff Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Ibu Risa Ilma Aisyah Rahma, S.Tr.Par Selaku GM (*General Manager*) yang telah menerima dan memberikan izin dalam pelaksanaan penelitian di Hotel Rizen Premiere.
10. Ibu Tia Damayanti selaku HRD Hotel Rizen Premiere yang telah memberikan kemudahan, waktu, informasi dalam melaksanakan penelitian.
11. Seluruh staff dan pegawai Hotel Rizen Premiere yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan selama peneliti melaksanakan penelitian.
12. Teman-teman kelas A dan B yang senantiasa memberikan dukungan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
13. Dede Resi Aristya dan Prisca Auia Putri selaku teman seperjuangan di Universitas Pakuan, terima kasih atas motivasi, pendapat dan waktu yang diberikan kepada peneliti.
14. Deva Fathurrohman selaku teman dekat peneliti. Terima kasih banyak atas motivasi, semangat dan waktu yang telah diberikan kepada peneliti untuk berdiskusi.

15. Nadia Manalis, Ridho, Naila, Yuda selaku saudara dekat saya yang selalu memberikan pendapat, waktu, saran, dan merekomendasi tempat penelitian kepada peneliti.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangatlah penulis harapkan. Akhir kata, penulis berharap agar Allah SWT membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulisan dan penyusunan skripsi ini. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Bogor, 28 November 2022

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA ..	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR HAK CIPTA	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Maksud Penelitian	6
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan penelitian	7
BAB II	8
TINJUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8

2.1.2	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.4	Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2	Kinerja Karyawan.....	13
2.2.1	Pengertian Kinerja Karyawan	13
2.2.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	14
2.2.3	Penilaian Kinerja.....	15
2.2.4	Tujuan Penilaian Kinerja	16
2.2.5	Indikator-indikator Kinerja Karyawan	17
2.3	Disiplin kerja	19
2.3.1	Pengertian Disiplin Kerja	19
2.3.2	Bentuk-bentuk Disiplin Kerja.....	20
2.3.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja	21
2.3.4	Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	22
2.4	Penelitian Sebelumnya & Kerangka Pemikiran	23
2.4.1	Penelitian Sebelumnya	23
2.4.2	Kerangka Pemikiran	29
2.5	Hipotesisi Penelitian.....	30
BAB III.....	33
METODE PENELITIAN.....	33
3.1	Jenis Penelitian	33
3.2	Obyek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	33
3.2.1	Obyek Penelitian.....	33
3.2.2	Unit Analisis	33
3.2.3	Lokasi Penelitian	33
3.3	Jenis dan Sumber Data	33
3.3.1	Jenis Data Penelitian.....	33
3.3.2	Sumber Data Penelitian	34
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	34
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	36
3.6	Metode Pengumpulan Data	37
3.6.1	Data Primer.....	37
3.6.2	Data Sekunder.....	37
3.7	Uji Instrumen.....	38
3.7.1	Uji Validitas.....	38
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	40
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data	43
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	43

3.8.2 Analisis Kuantitatif.....	44
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	44
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi	45
3.8.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	46
BAB IV	48
HASIL PENELITIAN	48
4.1 Gambaran Umum Hotel Rizen Premiere.....	48
4.1.1 Profil Hotel Rizen Premiere	48
4.1.2 Profil Responden	48
4.1.3 Struktur Organisasi, Tugas Dan Wewenang.....	51
4.1.4 Kegiatan Usaha Hotel Rizen Premiere	52
4.1.5 Visi Dan Misi Hotel Rizen Premiere Bogor	52
4.2 Analisis Data	52
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	52
4.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja Karyawan Hotel Rizen Premiere Bogor 53	
4.2.3 Tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawan Hotel Rizen Premiere	66
4.2.4 Analisis Koefisien Kolerasi <i>Rank Spearman</i>	85
4.2.5 Analisis Koefisien Determinasi	86
4.2.6 Uji Hipotesisi Koefisien Korelasi.....	86
4.3 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Hotel Rizen Premiere Bogor	87
BAB V	90
SIMPULAN DAN SARAN.....	90
5.1 Simpulan	90
5.2 Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN.....	94
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data ketidakhadiran karyawan sepanjang tahun 2019 di Hotel Rizen Premiere.....	3
Tabel 1.2 Data ketidakhadiran karyawan sepanjang tahun 2020 di Hotel Rizen Premiere.....	4
Tabel 1.3 Tingkat Keluhan Konsumen Hotel Rizen Premiere Bogor Periode 2019-2020.....	4
Tabel 1.4 Tingkat Hunian Kamar Hotel Rizen Premiere periode 2019-2020	5
Tabel 2.1 Penelitian relevan.....	23
Tabel 3.1 Operasional Variabel Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Hotel Rizen Premiere.....	35
Tabel 3.2 Skala Likert Disiplin Kerja	38
Tabel 3.3 Skala Likert Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.4 Hasil uji validitas disiplin kerja	39
Tabel 3.5 Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan.....	40
Tabel 3.6 Interpretasi Reliabilitas Instrumen.....	41
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	41
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	42
Tabel 3.9 Interval koefisien korelasi.....	45
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	49
Tabel 4.2 Usia Responden	49
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	50
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	50
Tabel 4.5 Hadir tepat waktu.....	53
Tabel 4.6 Tingkat Ketepatan Waktu Istirahat Kerja	54

Tabel 4.7 Tingkat Ketepatan Menggunakan Waktu Kerja	55
Tabel 4.8 Karyawan Memakai Seragam dan Atribut Sesuai Aturan Kerja	56
Tabel 4.9 karyawan Bertingkah Laku Baik	57
Tabel 4.10 Tingkat Kepatuhan terhadap peraturan-pertauran yang berlaku.....	58
Tabel 4.11 Pekerjaan Yang Dilakukan Sesuai	59
Tabel 4.12 Tingkat Kemampuan Karyawan Berkomunikasi Antar Divisi	60
Tabel 4.13 Kesiediaan Karyawan Dikenakan Sanksi	61
Tabel 4.14 Karyawan Tidak Menggunakan Fasilitas Perusahaan	62
Tabel 4.15 Karyawan Menjunjung Tinggi Sikap Menghargai dan Toleransi	63
Tabel 4.16 Hasil Rekapitulasi dan Rata - Rata Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X)	64
Tabel 4.17 Sebaran Interval Disiplin Kerja	65
Tabel 4.18 Kesesuaian Dalam Bekerja	66
Tabel 4.19 Pencapaian Target Kerja.....	67
Tabel 4.20 Ketelitian Dalam Bekerja.....	68
Tabel 4.21 Bekerja Lebih Baik Dibanding Sebelumnya	69
Tabel 4.22 Kemampuan Dalam Mencapai Target	70
Tabel 4.23 Menyelesaikan pekerjaan dari pada terjadi penumpukkan	71
Tabel 4.24 Bertanggung Jawab Dalam Pekerjaan	72
Tabel 4.25 Bertanggung jawab Atas fasilitas Perusahaan	73
Tabel 4.26 Mampu Menyelesaikan Masalah	74
Tabel 4.27 Ketepatan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	75
Tabel 4.28 Mendapatkan Waktu Yang Cukup Dalam Pekerjaan	76
Tabel 4.29 Tidak Menunda Pekerjaan	77
Tabel 4.30 Kesesuain Dengan Tujuan Perusahaan	78

Tabel 4.31 Bekerja Sesuai Prosedur	79
Tabel 4.32 Memanfaatkan Sarana Dan Prasarana Perusahaan	80
Tabel 4.33 Karyawan Belajar Dari Kesalahan.....	81
Tabel 4.34 Kemandirian Mempersiapkan Alat	82
Tabel 4.35 Hasil Rekapitulasi dan Rata - Rata Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y).....	83
Tabel 4.36 Sebaran Interval Disiplin Kerja	84
Tabel 4.37 Hasil Analisis Koefisien Kolerasi Rank Sperman	85
Tabel 4.38 Koefisien Kolerasi dan Tingkat Hubungan	85
Tabel 4.39 Uji Determinasi.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstalasi Penelitian.....	30
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Hotel Rizen Premiere Bogor	51
Gambar 4.2 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi	87

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	95
SURAT KETERANGAN RISET PENELITIAN.....	96
KUSIONER DISIPLIN KERJA (X).....	98
KUSIONER KINERJA KARYAWAN (Y)	99
KODINGAN KUESIONER DISIPLIN KERJA (X).....	100
KODINGAN KUESIONER KINERJA KARYAWAN (Y)	102

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Dalam era globalisasi saat ini persaingan dunia usaha semakin kompetitif. Terbukti dengan adanya perusahaan-perusahaan yang mulai dari perusahaan kecil, menengah dan yang besar pun ikut berkontribusi dalam dunia usaha di Indonesia. Tujuan pertama dalam setiap perusahaan ialah untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Maka dari itu dalam dunia usaha yang semakin berkembang tersebut, tentunya semakin banyak persaingan dalam menciptakan kualitas pelayanan antar sesama sektor esensial agar menjadi perusahaan yang terdepan dan terbaik. Perusahaan yang bagus harus dapat memiliki karyawan yang berkualitas dan pelayanan yang baik agar menjadi perusahaan yang semakin baik sehingga target yang telah ditentukan tercapai, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah sumber daya yang dimilikinya dengan efektif agar tetap bertahan hidup dan berkembang. Namun, kenyataannya untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah mudah seperti yang dibayangkan pada umumnya. Oleh karena itu, pemberdayaan sumber daya manusia atau karyawan perlu dikelola dan dikembangkan secara efektif dan efisien. Agar dapat menciptakan sumber daya manusia atau karyawan yang produktif, berdedikasi tinggi, dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan dalam perusahaannya. Sehingga dapat menciptakan kontribusi yang optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan, dan dalam hal ini sumber daya manusia memegang peranan yang sangat menentukan. Perusahaan merupakan wadah sekelompok manusia yang beraktivitas dan berinteraksi dalam mewujudkan suatu tujuan yang akan dicapai, oleh karena itu sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten untuk kedepannya, dengan adanya pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik dan profesional karyawan diharapkan mampu bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas dan kewajibannya agar meningkatkan kinerja karyawan. karena kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, untuk mengukur suatu usaha. Sebab semakin tinggi kinerja karyawan semakin tinggi pula keuntungan suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018), menyatakan bahwa “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.”

Salah satu faktor penting dalam mengelola sumber daya manusia yaitu disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dapat

dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Menurut Sinambela (2018) disiplin kerja merupakan kesadaran seseorang karyawan untuk terus bekerja secara teratur sesuai dengan peraturan serta tidak melanggar aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Sutrisno (2019) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain :

1. peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
2. peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
4. peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018), Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Keberhasilan karyawan dapat dilihat dari yang telah dicapainya oleh karyawannya. Oleh karena itu, suatu perusahaan menuntut agar para karyawan untuk memberikan kinerja yang baik dan optimal karena akan berpengaruh pada keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan karena setiap perusahaan memiliki targetnya masing-masing, sehingga hal itu akan membuat suatu perusahaan sulit untuk bersaing dengan perusahaan yang lainnya.

Namun, permasalahan yang sering terjadi banyak yang mengabaikan akan disiplin dalam suatu pekerjaan yang sedang dijalani, tetapi mereka tidak menyadari bahwa kedisiplinan merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan. Karena karyawan yang memiliki disiplin kerja akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin kerja akan memperlambat suatu tujuan perusahaan. Akan tetapi, hal itu sering kali menjadi permasalahan yang kurang diperhatikan dan kurangnya kesadaran bagi karyawan, bahwa betapa pentingnya kedisiplinan kerja dalam suatu perusahaan jika diterapkan dan jika tidak diterapkan akan menimbulkan hal yang positif maupun negatif. Disiplin kerja bagi individu akan menimbulkan kesadaran pada ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan dan semangat kerja yang baik. Hal itu, akan berpengaruh pada kinerja dari seorang karyawan dan juga akan berpengaruh pada suatu keberhasilan suatu perusahaan.

Hotel Rizen Premiere yang beralamat di Jl.Raya Puncak-Cianjur No.KM 77, Leuwimalang, Kec. Cisarua, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16750. Merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang menawarkan jasa penyewaan kamar seperti hotel-hotel pada umumnya. Sehingga karyawan Hotel Rizen Premiere dituntut untuk

mengatasi konsumen serta memenuhi kebutuhan pelayanan, dan berinteraksi dengan konsumen. Semua itu memiliki konsekuensi dan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hotel Rizen Premiere sangat mengharapkan setiap karyawan dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Pada dasarnya setiap orang akan berusaha sesuai dengan peraturan yang ada agar diterima oleh lingkungannya, demikian juga halnya dengan disiplin karyawan Hotel Rizen Premiere kadang kala terjadi pelanggaran terhadap peraturan sehingga kegiatan yang dilakukan perusahaan akan terganggu. Masalah seperti keterlambatan, ketidakhadiran karyawan, bahkan kurangnya kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan kerap muncul.

Adapun permasalahan yang peneliti temukan pada saat melakukan wawancara di Hotel Rizen Premiere, bahwa masih terdapat pegawai hotel yang belum sepenuhnya patuh terhadap peraturan hotel, peneliti menemukan adanya pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan waktu kerja, yaitu tidak hadir untuk bekerja sesuai dengan shift kerjanya atau terlambat masuk kerja sehingga dicatat sebagai tidak hadir pada hari itu. Hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan dari bulan Januari sampai Desember 2019-2020 dan data tingkat hunian kamar pada tahun 2019-2020. Adapun alasan peneliti Menggunakan data tahun 2019-2020 dikarenakan pada tahun 2021 telah terjadi penyebaran Covid-19 yang mengakibatkan seluruh sektor ditutup dalam beberapa bulan, termasuk sektor pariwisata pun ditutup. Kemudian, pada tahun 2022 dimana peneliti melakukan penelitian dimulai pada tahun 2022-2023. Karena hal tersebut peneliti hanya menggunakan data tahun 2019-2020.

Tabel 1.1 Data ketidakhadiran karyawan sepanjang tahun 2019 di Hotel Rizen Premiere.

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Ketidakhadiran (Orang)
1	Januari	27	72	11
2	Februari	24	72	13
3	Maret	26	72	9
4	April	26	72	7
5	Mei	27	72	15
6	Juni	25	72	20
7	Juli	27	72	8
8	Agustus	27	72	5
9	September	25	70	10

10	Oktober	27	69	4
11	November	26	68	7
12	Desember	26	69	2

Sumber : data internal Hotel Rizen Premiere (periode 2019)

Tabel 1.2 Data ketidakhadiran karyawan sepanjang tahun 2020 di Hotel Rizen Premiere.

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Ketidakhadiran (Orang)
1	Januari	27	68	20
2	Februari	25	66	15
3	Maret	26	65	18
4	April	26	65	9
5	Mei	26	65	5
6	Juni	26	65	0
7	Juli	27	65	10
8	Agustus	26	65	22
9	September	26	65	17
10	Oktober	27	65	21
11	November	25	65	13
12	Desember	27	65	9

Sumber : data internal Hotel Rizen Premiere (periode 2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa kurangnya kedisiplinan karyawan terhadap ketidakhadiran selama tahun 2019-2020. Adapun tingkat kehadiran karyawan yang diharapkan oleh perusahaan adalah 100% untuk setiap bulannya, melihat banyaknya shift waktu kerja yang diberikan oleh Hotel Rizen Premiere menimbulkan Tingkat ketidakhadiran semakin tinggi, ini menunjukkan adanya indikasi tidak disiplinnya karyawan dalam bekerja diperusahaan dan diperkirakan tidak tercapainya tingkat kehadiran yang diharapkan.

Tabel 1.3 Tingkat Keluhan Konsumen Hotel Rizen Premiere Bogor Periode 2019-2020

Jenis Keluhan	2019	2020
---------------	------	------

Service (keluhan mengenai pelayanan yang tidak baik)	15	21
Fasilitas (keluhan mengenai fasilitas)	10	14
Staff (keluhan mengenai kinerja atau pelayanan karyawan)	13	25

Sumber : data internal Hotel Rizen Premiere (periode 2019-2020)

Pada tabel 1.3 yang menunjukkan bahwa meningkatnya keluhan konsumen menyebabkan kualitas kinerja karyawan Hotel Rizen Premiere Bogor mengalami kenaikan dan ini menunjukkan adanya indikasi dari kurangnya kedisiplinan kerja karyawan, sehingga kualitas kinerja karyawan belum maksimal.

Tabel 1.4 Tingkat Hunian Kamar Hotel Rizen Premiere periode 2019-2020

No	Uraian	2019		2020	
		Actual	%	Actual	%
1	Occupancy				
2	Kamar yang tersedia (Room Available)	41.443		39.100	
3	Meeting Room yang tersedia	1.792		1.266	
4	Kamar yang terjual (Room Sold)	20.259		13.520	
5	% Room Occupancy		49%		35%
6	% Double Occupancy				
7	Total Guest	43.110		24.158	
8	Average Room Rate	247.295		218.225	

Sumber : data internal Hotel Rizen premiere (periode 2019-2020)

Pada tabel 1.4 yang menunjukkan bahwa tingkat hunian Hotel Rizen Premiere yang mengalami penurunan sehingga menyebabkan target kinerja yang tidak tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kinerja karyawan mengalami penurunan dalam kuantitas hasil kerja. Hal ini berkaitan dengan angka ketidakhadiran karyawan pada tahun 2019-2020

Dari penjelasan mengenai teori disiplin kerja dan kinerja karyawan serta penjelasan keadaan praktisi (fenomena diperusahaan) diatas maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi kesenjangan antara teori yang ada dengan kenyataan yang telah terjadi diperusahaan yaitu tingkat absensi yang diharapkan tidak tercapai dan penurunan tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini layak untuk diteliti yaitu untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan dan judul yang diajukan oleh penulis adalah **“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI HOTEL RIZEN PREMIERE”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Berdasarkan indikator disiplin kerja, karyawan Hotel Rizen Premiere masih memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan masih banyak karyawan yang tidak disiplin waktu sehingga terjadi keterlambatan.
2. Kinerja karyawan mengalami penurunan sehingga tingkat hunian kamar menurun yang menyebabkan target kinerja karyawan yang tidak tercapai.
3. Berdasarkan tingkat keluhan pada Hotel Rizen Premiere Bogor setiap tahunnya meningkat, hal ini menunjukkan bahwa hotel rizen premiere bogor memiliki masalah pada kedisiplinan kerja sehingga kualitas kinerja karyawan belum maksimal.

1.2.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang dipaparkan diatas maka dapat dirumuskan masalah-masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada Hotel Rizen Premiere?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Hotel Rizen Premiere?
3. Bagaimana terdapat hubungan antara disiplin kerja karyawan dengan kinerja karyawan Hotel Rizen Premiere?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk memperoleh data dan informasi yang diperlakukan pada Hotel Rizen Premiere Bogor. Dan juga memberikan saran dan informasi untuk meningkatkan disiplin kerja dalam pencapaian kinerja perusahaan. Sehingga nantinya hasil penelitian ini dapat membantu memecahkan masalah yang ada dan bisa dikembangkan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, adapun tujuan dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan pada Hotel Rizen Premiere.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada Hotel Rizen Premiere
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan disiplin kerja karyawan dengan kinerja karyawan pada Hotel Rizen Premiere.

1.4 Kegunaan penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan paktis maupun kegunaan akademis sebagai berikut :

1. Kegunaan Akademis

Dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan ilmu untuk diri sendiri tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini penulis dapat memberikan kontribusi serta masukan sebagai saran dan acuan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan tingkat disiplin kerja dengan kinerja karyawan Hotel Rizen Premiere Bogor. Serta bisa dijadikan acuan perusahaan lain yang memiliki masalah serupa.

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan peran utama untuk suatu perusahaan dan organisasi agar terciptanya suatu tujuan. Dalam manajemen sumber daya manusia juga sangat penting untuk perusahaan atau organisasi dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat efektif dan efisien, adapun peran penting dalam manajemen sumber daya manusia ialah dapat memecahkan berbagai masalah yang ada di ruang lingkup karyawan dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang seluruh aktivitas suatu perusahaan atau organisasi agar tercapainya suatu tujuan tertentu. Maka dari itu, seorang manajer harus mampu mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi yang dibutuhkan agar seluruh aktivitas dan tugas-tugasnya berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya :

Menurut Hasibuan (2017), Manajemen sumber daya manusia ialah ilmu dan seni yang menentukan hubungan dan peranan tenaga kerja, sehingga efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara maksimal.

Menurut Mangkunegara (2017), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu peranan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2018), Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan baik individu maupun organisasi.

Menurut Dessler (2015) Manajemen sumber daya manusia ialah cara untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan guna memperhatikan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, lalu hal-hal yang berkaitan dengan keadilan.

Menurut Dewi, dkk (2021), Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu cara untuk mengatasi berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manager dan tenaga kerja lainnya sehingga dapat membantu aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

“Human resource management is the use of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending to their employment relationships, and health and safety and equity issues.” Dessler (2017)

Penulis menerjemahkan kutipan diatas bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, dan masalah kesehatan keselamatan serta keadilan.

Dari berbagai pendapat mengenai definisi Manajemen Sumber Daya Manusia diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni tahapan dalam suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Sehingga dapat menentukan hubungan dan peranan tenaga kerja serta cara menyelesaikan masalah dalam ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh agar memperoleh kompensasi untuk karyawan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ganyang (2018), fungsi manajemen sumber daya manusia pada garis besarnya dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan

Fungsi manajemen yang sesuai dengan penetapan tujuan, kebijakan, dan pemilihan bermacam-macam alternatif strategi yang mengenai sumber daya manusia.

2. Pengorganisasian

Fungsi manajemen yang mencoba suatu hubungan kondusif antara individu, kelompok, dan semua pihak yang ada diperusahaan dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

3. Penempatan

Fungsi manajemen yang berupaya mendapatkan karyawan yang sesuai untuk mengunci jabatan yang kosong diperusahaan sesuai dengan spesifikasinya.

4. Kepemimpinan

Fungsi manajemen yang mengatur semua individu, kelompok, dan semua pihak bekerja sesuai tugasnya dengan tenaga yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

5. Pengendalian

Fungsi manajemen yang memastikan pelaksanaan perintah yang sesuai dengan rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Fungsi Operasional

1. Pengadaan karyawan

Fungsi yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan yang dibutuhkan pada perusahaan. Pengadaan karyawan dapat dilakukan baik sumber intern maupun eksternal yang

bersangkutan, dengan cara antara lain seperti test potensi akademik, wawancara, test psikologis, dan praktik.

2. Pengembangan karyawan

Setelah karyawan melalui test langkah selanjutnya adalah pengembangan terhadap karyawan tersebut. Program pengembangan dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu pelatihan dan pendidikan.

3. Pemberian kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Terdapat tiga jenis kompensasi yaitu bersifat langsung, berupa gaji, dan insentif.

4. Program integrasi karyawan

Integrasi karyawan dapat dilakukan dengan beberapa program, terutama yang berhubungan dengan kebutuhan karyawan, motivasi, disiplin, dan partisipasi karyawan.

5. Pemeliharaan karyawan

Pemeliharaan karyawan ditunjukkan agar karyawan merasa bahwa dirinya ialah bagian dari perusahaan dan dibutuhkan oleh perusahaan sehingga akan bekerja dengan lebih baik.

6. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan program perusahaan dalam memberhentikan karyawan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh suatu alasan yang baik dan terhormat atau alasan yang tidak terhormat.

Menurut Hamali (2018), fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

1. Perencanaan

Perencanaan yang artinya menetapkan yang pertama apa yang akan dilakukan dan merupakan fungsi terpenting diantara semua fungsi manajemen.

2. Pengorganisian

Pengorganisasian bisa dikatakan sebagai cara penciptaan hubungan antara berbagai fungsi, personalia, dan faktor-faktor fisik supaya semua pekerjaan yang dikerjakan dapat bermanfaat serta terarah pada suatu tujuan.

3. Pengarahan

Supaya tidak terjadi masalah dalam perusahaan, diperlukan pengarahan dalam bentuk tindakan yang mengusahakan agar semua anggota organisasi melakukan kegiatan yang sudah ditetapkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

4. Pengadaan

Pengadaan ialah cara penarikan, seleksi penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pengawal yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik harus membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

5. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan untuk memperbaiki adanya penyimpangan-penyimpangan dan hasil yang telah dicapai, dibandingkan dengan rancangan kerja yang telah ditentukan sebelumnya.

6. Pengembangan

Pengembangan merupakan cara peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melewati pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi merupakan sebuah pemberian balas jasa secara langsung (Direct) dan tidak langsung (Indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan aktivitas untuk menggabungkan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, supaya terciptanya kerja sama yang baik dan saling memberikan keuntungan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan aktivitas untuk memelihara atau menaikan kondisi fisik, mental, loyalitas karyawan, agar mereka tetap ingin bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang paling penting dan kunci terciptanya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari sebuah perusahaan. Pemberhentian dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan kedua pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut uraian diatas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, pengendalian, pengadaan karyawan, pengembangan karyawan, pemberian kompensasi, program integrasi karyawan, pemeliharaan karyawan dan pemutusan hubungan kerja. Dimana fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut berkaitan satu sama lain untuk menunjang aktivitas-aktivitas di dalam perusahaan atau organisasi agar tercapainya suatu tujuan perusahaan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2018), tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) kepada organisasi dalam rangka untuk mencapai produktifitas organisasi yang bersangkutan.

Menurut Hamali (2018), ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Hamali diantaranya :

a. Tujuan sosial (*Social Objectives*)

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis kepada kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

- b. Tujuan organisasional (*Organization Objectives*)
Sasaran formal yang dibuat untuk menuntun organisasi mencapai tujuannya.
- c. Tujuan fungsional
Guna mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tahap yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. Tujuan individual
Tujuan pribadi dari setiap anggota perusahaan yang ingin dicapai melalui kegiatannya dalam organisasi atau perusahaan. Konflik antar tujuan organisasi bisa menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase

Dari berbagai pendapat beberapa ahli mengenai tujuan manajemen sumber daya manusia adalah setiap perusahaan memiliki tujuan-tujuan tertentu untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi agar terciptanya suatu sasaran yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi.

2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017), peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cepat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melakukan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Menyusun mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Menyusun pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Menurut Zainal, dkk (2018) peranan melakukan aspek sumber daya manusia yang harus dilakukan dengan baik agar kebijakan dan praktek dapat berjalan sepadan yang diinginkan, yang meliputi sebagai berikut:

- a) Melaksanakan analisis jabatan (menentukan karakteristik pekerjaan dari masing-masing sumber daya manusia).
- b) Menciptakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja.
- c) Menyeleksi calon pekerja.
- d) Menyediakan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru.

- e) Menentukan upah, gaji, dan cara memberikan kompensasi.
- f) Memenuhi insentif dan kesejahteraan.
- g) Mengevaluasi kerja.

Berdasarkan diatas peranan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa peranan manajemen sumber daya menjadi hal yang paling penting di dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena peranan manajemen sumber daya itu sendiri sangat menentukan keberhasilan sebuah tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi yang mencakup penempatan tenaga kerja, menyeleksi calon pekerja, menentukan upah, gaji dan cara memberikan kompensasi serta mengevaluasi kinerja seorang pekerja.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja dari tindakan yang dilakukan oleh seseorang yang telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan dan tugas yang ada, jika ingin maju dan berkembang sebuah perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang dimaksud berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya bisa memenuhi target atau sasaran yang sesuai atau tepat yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja baik dan berkualitas maka dibutuhkan beberapa penerapan kinerja. Adapun beberapa pendapat para ahli tentang pengertian kinerja karyawan sebagai berikut :

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya.

Menurut Afandi (2018) kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Efendi dan Maharani (2019), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang disuatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Yuniarti, dkk (2021), kinerja karyawan adalah perbandingan prestasi kerja yang telah ditentukan oleh karyawan berdasarkan standar organisasi yang telah ditentukan sesuai kualitas dan kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja adalah proses yang telah dilakukan seseorang selama satu periode. Sedangkan Dessler (2007), kinerja (prestasi kerja) yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

Menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang pegawai atau kelompok dalam organisasi secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan

tugas yang diberikan oleh atasan untuk mencapai tujuan tertentu. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar maka perlu disusun rencana untuk kedepannya yaitu peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja tidak perlu hanya fisik yang dinilai, tetapi juga kegiatan pekerjaan keseluruhan dari kinerja karyawan yang menyangkut berbagai hal seperti kemampuan kerja. Kedisiplinan, kerajinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkat pekerjaan.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2018) yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan
Adalah pengetahuan mengenai pekerjaan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya yang secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan membuat karyawan mudah dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang dan setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja
Merupakan sebuah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan
Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
8. Budaya organisasi
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja
Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Masram (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas (wewenang).
3. Disiplin.
4. Inisiatif.

Sedangkan menurut Afandi (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Berdasarkan pendapat para ahli yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dapat berupa faktor internal dari dalam diri karyawan itu sendiri dan faktor eksternal yang bisa bersumber dari luar seperti lingkungan kerja dan orang lain di lingkungan kerja yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri serta motivasi yang membuat energi untuk mempertahankan perilaku.

2.2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses dimana pihak perusahaan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Yang bekerja di perusahaannya, penilaian kinerja harus dilakukan secara objektif, tepat dan akurat karena penilaian kinerja tersebut nantinya akan dijadikan sebagai acuan dalam mengevaluasi kinerja dan juga memberikan kompensasi terhadap karyawan.

Menurut *Werther & Davis* dalam Bintoro dan Daryanto (2017) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi hasil kerja para karyawannya.

Menurut Fahmi (2017) penilaian kinerja ialah penilaian yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) penilaian kinerja menunjuk pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, memengaruhi, sifat yang berhubungan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Berdasarkan menurut para ahli yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan penilaian kinerja adalah sebuah proses penilaian yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap karyawannya, hal ini dilakukan sebagai bentuk bahan evaluasi untuk kedepannya dan guna mengambil keputusan dalam manajemen sumber daya manusia di sebuah perusahaan.

2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sinambela (2016) penilaian kinerja atau sering disebut sebagai penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting, adalah evaluasi dan pengawasan.

Menurut Yuniarti, dkk (2021) tujuan penilaian kinerja karyawan yang lazim dipraktikan disetiap perusahaan adalah :

1. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa lalu
 - a) mengendalikan perilaku karyawan dengan menggunakan sebagai *instrumen* untuk memberikan ganaran, hukuman, dan ancaman.
 - b) Mengambil keputusan mengenai gaji dan promosi.
 - c) Menempatkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu.
2. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa depan apabila dirancang secara tepat sistem penilaian ini dapat :
 - a) Membantu tiap karyawan untuk semakin mengerti tentang perannya dan mengetahui secara jelas fungsi-fungsinya.
 - b) Merupakan *instrumen* dalam membantu tiap karyawan mengeri kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan sendiri yang dikaitkan dengan peran dan fungsi dalam perusahaan.
 - c) Menambah adanya kebersamaan antara masing-masing karyawan dengan penyelia sehingga tiap karyawan memiliki motivasi kerja dan merasa senang bekerja sekaligus mau memberikan kontribusi sebanyak-banyaknya pada perusahaan.
 - d) Merupakan *instrument* untu memberikan peluang bagi karyawan mawas diri dan evaluasi diri serta menetapkan sasaran pribadi sehingga terjadi pengembangan yang direncanakan dan dimonitor sendiri
 - e) Membantu mempersiapkan karyawau untuk memegang pekerjaan pada jenjang yang lebih tinggi dengan cara terus menerus meningkatkan perilaku dan kualitas bagi posisi-posisi yang tingkatnya lebih tinggi.
 - f) Membantu dalam berbagai aspek keputusan SDM dengan memberian karyawan secara berkala.

Dari beberapa definisi diatas menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah bagian dari fungsi manajemen yang penting yaitu evaluasi serta pengawasan, peilaian kinerja ini dapat berorientasi pada masa lalu dan masa depan apabila dirancang secara tepat.

2.2.5 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, ialah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kuanlitas hasil kerja, ialah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam menjalankan tugas, ialah berbagi sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja, adalah patuh kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif, adalah kemampuan untuk memutuskan dan melakukan suatu yang benar tanpa harus diberi tahu, namun menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak melakukan bebeapa hal walaupun keadaan terasa semakin sulit..
6. Ketelitian, adalah angka kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.
7. Kepemimpinan, adalah suatu proses mempengaruhi atau memberikan conth oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, adalah salah satu sifat manusia yangg cukup sulit diterapkan.
9. Kreatifitas, adalah proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan permunculan gagasan.

Menurut Mangkunegara (2017) indikator kinerja karyawan dapat dinilai dari antara lain:

- a. Kualitas kerja.
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik, dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yag dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. Kuantitas.
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektifitas sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Tanggung jawab.
Menunukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan, mempertanggungjawabkan hasil kerja, serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- d. Kerjasama.

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif.

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan, atau menunjukkan tanggungjawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

Menurut Robbins (2012) :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud kenaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

6. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Bernardian dan Russel *dalam* Budiasa (2021), untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)

Dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Diwujudkan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dari aktivitas yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Ketepatan waktu

Diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan jenis pekerjaan tertentu sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaan lainnya.

4. Efektivitas
Penggunaan sumber daya perusahaan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi.
5. Pengawasan
Setiap aktivitas pekerjaan dikerjakan tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
6. Hubungan Antar Karyawan
Tingkat yang menunjukkan karyawan merasa percaya diri, mempunyai keinginan baik dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja.

Berdasarkan teori yang diatas yang telah dikemukakan oleh beberapa para ahli bahwa dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan adalah terdiri dari kualitas, kuantitas dalam bekerja serta tanggung jawab dan kerjasamanya dalam bekerja dan lain-lain, bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaanya berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.3 Disiplin kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan kemampuan yang ada pada diri seseorang terhadap peraturan yang ada pada perusahaan, tidak hanya diperusahaan melainkan diluar lingkungan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap peraturan yang dibuat oleh perusahaan, disiplin juga sangat berkaitan dengan sanksi yang telah ditetapkan jika terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang. Oleh karna itu, disiplin sangat penting dalam aspek kehidupan karna disiplin menjadi peran utama dalam suatu kehidupan sehari-hari agar tidak terjadi pelanggaran pada saat melakukan kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Adapun pengertian disiplin kerja menurut para ahli ialah sebagai berikut :

Menurut Sinambela (2018), disiplin kerja terdiri atas : Tujuan umum disiplin kerja demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

Menurut Hasibuan (2021), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM (manajemen sumber daya manusia) yang terpenting sebab semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi Kinerja kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2017), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Afandi (2018), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer guna mengubah sebuah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran

dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang sudah ditetapkan.

Menurut Elqadri *et al.* (2015), disiplin kerja adalah sebuah alat yang digunakan manajer guna berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sikap dan sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Samantha & Almalik, 2019)

Menurut Mills dan Goos (2007) Disiplin kerja merupakan proses berperilaku pada peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan, baik yang ditulis maupun tidak ditulis serta tidak mengelak dalam menerima sanksi. (Armawan & Suana, 2019)

Menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kepekaan seseorang terhadap peraturan yang berlaku serta sebuah sikap yang dapat menunjukkan atas ketaatan dalam peraturan yang dibuat oleh perusahaan demi kelancaran sebuah tujuan yang ada didalam perusahaan.

2.3.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) disiplin kerja dibagi menjadi dua, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif :

a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah sebuah upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya ialah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi, jika sistem organisasi berjalan dengan baik maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif yaitu suatu upaya untuk menggerakkan sebuah pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menegakkan 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 tersebut untuk memperbaiki pegawai yang melanggar aturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Handoko dan Hamali (2016) memiliki tiga bentuk disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang, tujuannya untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Berdasarkan uraian diatas menurut pendapat para ahli dapat diketahui bentuk-bentuk disiplin kerja adalah disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Menurut Sinambela (2018), berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu :

1. Frekuensi kehadiran.

Salah satu tolak ukur guna mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai yaitu semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran kemudian pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan.

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan selalu banyak perhitungan dan ketelitian yang memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik itu terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3. Ketataatan pada standar kerja.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seseorang pegawai diwajibkan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja.

Hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana yang harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Menurut Singodimedjo *dalam* Edi Sutrisno (2016), hal yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

2. Ada tidaknya keteladanan seorang pimpinan dalam perusahaan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

4. Keberanian seorang pimpinan dalam mengambil tindakan.

5. Ada tidaknya pengawasan seorang pimpinan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan oleh atasan atau pimpinan..

2.3.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) indikator-indikator mengenai disiplin kerja yaitu: belum dimasukin dapusnya.

1. Peraturan jam masuk,pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Menurut Sutrisno (2016), terdapat 4 dimensi disiplin kerja antara lain:

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan diperusahaan
Peraturan dasar tentang cara bagaimana berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara melaksanakan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lainnya.
4. Taat terhadap peraturan lainnya
Aturan tentang apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan para karyawan dalam perusahaan.

Sedangkan Mangkunegara dan Octorent (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Kesesuaian waktu datang ke tempat kerja.
2. Kesesuaian jam pulang ke rumah.
3. Ketaatan terhadap peraturan yang berlaku.
4. Pemakaian seragam kerja yang telah ditentukan.
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas yang telah ditentukan.
6. Mengerjakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja harus diwujudkan dalam suatu organisasi atau perusahaan karena dapat mendorong karyawan untuk disiplin dalam hal apapun yang sedang dijalankan dalam tugasnya. Tanpa adanya dorongan dari sebuah atasan seorang karyawan akan sulit untuk melaksanakan disiplin kerja, hal ini akan menghambat suatu pekerjaan yang sedang dijalankan dan akan terjadi tidak efektif dan efisien.

2.4 Penelitian Sebelumnya & Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Terdapat beberapa penelitian mengenai disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Analisis penelitian terdahulu yang dilakukan peneliti tersebut dipaparkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.1 Penelitian relevan

no	Nama penulis	Judul	variabel	Indikator	Hasil
1	Larasati (2021)	Hubungan disiplin kerja dengan kinerja Pramugolf pada Klub Golf Bogor Raya	Disiplin kerja (x) Kinerja karyawan (Y)	Indikator Disiplin (X) : 1. Disiplin Preventif a. Kehadiran b. Penggunaan jam kerja c. Tanggung jawab 2. disiplin korektif a. peringatan b. segera dan secepat mungkin c. konsisten d. impersonal 3. disiplin progresif a. teguran lisan b. teguran tertulis c. hukuman yang berat d. diberhentikan	Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi rank spearman diperoleh $r_s=0,644$, artinya bahwa disiplin kerja dengan kinerja Pramugolf pada Klub Bogor Raya mempunyai hubungan yang kuat dan nilai sig, $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja Pramugolf Pada Klub Bogor Raya

				<p>dari pekerjaan.</p> <p>Indikator Kinerja (Y):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kerja Sama 4. Inisiatif 	
2	Mulyasari (2016)	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Pesona Anggraini	Disiplin kerja (x) Kinerja karyawan (Y)	<p>Indikator Disiplin (X)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Penggunaan jam kerja 3. Tanggung jawab 4. Peringatan 5. Segera dan cepat 6. Konsisten 7. Impersonal 8. Teguran lisan 9. Teguran tertulis 10. Hukuman yang berat 11. Di hentikan dari pekerjaan <p>Indikator Kinerja (Y):</p>	<p>Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi adalah 71,91%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil persamaan $Y=72.307 + 0,763X$ yang artinya jika disiplin kinerja mengalami peningkatan maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Hubungan fungsional antara penerapan disiplin kerja dengan kinerja karyawan diperoleh hasil $Y=73,307 + 0,763X$. Hal ini menunjukkan ketika variabel penerapan disiplin kerja bernilai konstan maka kinerja karyawan bernilai positif sebesar 72,307 dan setiap kenaikan satu poin pada variabel disiplin kerja menyebabkan kenaikan 0,763 poin pada kinerja karyawan. Jadi dapat</p>

				1.Kuaitas 2.Kuantitas 3.Personality 4.ketepatan waktu	disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bringkad Service.
3	Pitria (2017)	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. MITRA KONSENTRASI INDONESIA (CICO RESORT)	Disiplin kerja (x) Kinerja karyawan (Y)	Indikator disiplin (X) 1.Tujuan dan Kemampuan 2.Teladan Pimpinan 3.Balas Jasa 4.Keadilan 5.Pengawasan Melekat 6.Sanksi Hukuman 7.Ketegasan 8.Hubungan Kemanusiaan Indikator Kinerja (Y): 1.Kualitas Pekerjaan 2.Kuantitas Hasil pekerjaan 3.inisiatif 4.Kerjasama	Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan positif dan kuat. Hal ini dibuktikan dengan $r_s = 0,758$. Dimana Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Hasil analisis $KD = 57,45\%$. Artinya, Disiplin Kerja dapat mempengaruhi turun naiknya Kinerja Karyawan sebesar 57,45%. Sedangkan sisanya sebesar 42,55% dipegaruhi oleh faktor lain diluar Disiplin Kerja. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,443 > 1,683$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia.
4	Saepudi	Hubungan	Disiplin	Indikator	Berdasarkan dari hasil

n (2017)	Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT RAMAYAN LESTARI SENTOSA, Tbk. Cabang Bogor	kerja (x) Kinerja karyawan (Y)	Disipin (X) : 1. Taat terhadap aturan watu 2. Taat terhadap aturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan Indikator Kinerja (Y): 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas	analisis korelasi product moment diperoleh nilai $r = 0,545$. Berarti bahwa disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan sedang, yang artinya terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. nilai Koefisien Determinasi = 29,70 %, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi/peranan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang nilainya sebesar 29,70% sedangkan 70,30% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil uji hipotesis, adanya hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Ramyana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Bogor. Karena $(4,506) > (1,677)$ H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
-------------	---	-----------------------------------	--	---

5.	Putra (2021)	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT.ASALTA MANDIRI AGUNG	Disiplin kerja (x) Kinerja karyawan (Y)	<p>Indikator Disiplin (X):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis <p>Indikator Kinerja (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu 5. Produktivitas 6. keselamatan 	<p>Berdasarkan tanggapan responden mengenai disiplin kerja diperoleh Hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel Disiplin Kerja dapat disimpulkan bahwa hasil rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 75,68%. Dimana, rata-rata tersebut berada pada interval (60% – 80%) artinya bahwa Disiplin Kerja pada PT. Asalta Mandiri Agung baik dan untuk hasil rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan yaitu sebesar 77,53% dimana nilai tersebut ada pada interval (60% - 80%) yang artinya bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Asalta Mandiri Agung baik. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh hasil $r = 0,727$, artinya hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Asalta Mandiri Agung mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang sangat kuat. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,5285 hal ini menunjukkan peranan atau kontribusi variabel (X) penerapan Disiplin kerja terhadap variabel (Y) Kinerja Karyawan negeri sebesar 52,85% sedangkan sisanya 47,15% dijelaskan</p>
----	--------------	--	--	--	--

					<p>oleh faktor-faktor lain diluar penerapan Disiplin kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel yaitu dengan nilai $16,33 > 1,6742$. Yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara penerapan Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Asalta Mandiri Agung .</p>
--	--	--	--	--	---

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Larasati (2020) adalah memiliki variabel yang sama yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan, persamaan selanjutnya terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu menggunakan koefisien korelasi *rank spearman*. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yaitu tidak sejenis, perbedaan selanjutnya yaitu terletak pada indikator yang digunakan pada variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan menggunakan teori yang berbeda.

Persamaan penelitian ini dengan yang sudah dilakukan oleh Mulyasari (2016) adalah memiliki variabel yang sama yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan, persamaan selanjutnya terletak pada lokasi penelitian yang sejenis yaitu pada industri perhotelan atau penginapan. Perbedaannya terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu koefisien determinasi, selanjutnya perbedaannya terletak pada indikator yang digunakan pada variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan menggunakan teori yang berbeda.

Persamaan penelitian ini dengan yang sudah dilakukan oleh Pitria (2017) adalah memiliki variabel yang sama yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan, persamaan selanjutnya terletak pada lokasi penelitian yaitu pada industri yang sama yaitu industri perhotelan atau penginapan kemudian persamaan selanjutnya yaitu pada alat analisis yang digunakan yaitu menggunakan koefisien korelasi *rank spearman*. Perbedaannya terletak pada indikator yang digunakan pada variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan menggunakan teori yang berbeda.

Persamaan penelitian ini dengan yang sudah dilakukan oleh Saepudin (2017) adalah memiliki variabel yang sama yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan, persamaan selanjutnya terletak pada indikator yang digunakan yaitu disiplin kerja namun indikator kinerja karyawan menggunakan teori yang berbeda, perbedaan selanjutnya terletak pada lokasi penelitian atau tidak sejenis, kemudian perbedaan selanjutnya terletak pada alat analisis yang digunakan.

Persamaan penelitian ini dengan yang sudah dilakukan oleh Putra (2021) adalah memiliki kesamaan pada variabel yaitu disiplin kerja dengan kinerja karyawan, persamaan selanjutnya terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu koefisien korelasi *rank spearman*. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian atau tidak sejenis dalam bidang industri, selanjutnya perbedaan pada indikator yang digunakan yaitu variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan berbeda dengan teori yang digunakannya.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kegiatan pemberdayaan sumber daya manusianya, oleh karena itu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mewajibkan pengelolaan pada manusia bukan pada sumber daya yang lainnya. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan berhubungan dengan sikap dan perilaku karyawan berada diorganisasi salah satunya ialah disiplin, karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan meningkatkan kinerja dan implikasinya memudahkan organisasi untuk mencapai target.

Lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung kinerja bukan hanya dengan tanggung jawab pimpinan perusahaan, tetapi juga merupakan tanggung jawab seluruh karyawan yang bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif, karena akan mendorong setiap anggota di dalamnya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Manajemen dalam organisasi tidak sepenuhnya memanfaatkan kondisi kerja untuk meningkatkan keefektifan kerja.

Kinerja karyawan, merupakan hasil kinerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya melalui suatu proses dari hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dari suatu proses. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan baik.

Menurut Edison (2016) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan indikator meliputi : kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja. Robbins (2009)

Menurut Hasibuan (2021), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM (manajemen sumber daya manusia) yang terpenting sebab semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dengan indikator meliputi : taat terhadap

aturan, taat terhadap peraturan di perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya. Sutrisno (2016).

Hal ini juga dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Disty Agil Larasati (2020) yang berjudul Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pramugolf Pada Club GLOF Bogor Raya, tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan disiplin kerja pramugolf pada Club Golf Bogor Raya. Dengan hasil perhitungan koefisien korelasi rank spearman diperoleh $r_s = 0,644$, artinya bahwa disiplin kerja dengan kinerja pramugolf pada club golf Bogor Raya mempunyai hubungan yang kuat dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antar disiplin kerja dengan kinerja pramugolf pada Club Bogor Raya.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka model hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam sebuah konstelasi penelitian sebagai berikut.



Gambar 2.1 Konstalasi Penelitian

2.5 Hipotesisi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis : Terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Di Hotel Rizen Premiere.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif dengan metode yang digunakan adalah *explanatory survey*, adalah metode yang bertujuan untuk mengkaji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Teknik penelitian ini menggunakan statistik inferensial. Karena, dalam penelitian ini penulis juga menggunakan skala ordinal dan terdapat dua variabel yang berhubungan yaitu variabel (X) Disiplin Kerja dan variabel (Y) Kinerja Karyawan.

3.2 Obyek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Obyek Penelitian

Obyek penelitian terdiri dari variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Variabel independent yang digunakan yaitu disiplin kerja (X) dengan indikator meliputi : taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya. Sedangkan variabel dependent yang digunakan yaitu kinerja karyawan (Y) dengan indikator meliputi : kualitas kerja, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif. Dimana tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan fakta mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di Hotel Rizen Premiere.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah unit analisis individual, data yang diperoleh dari hasil responden setiap individu yaitu karyawan Hotel Rizen Premiere yang berjumlah 49 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Hotel Rizen Premiere yang berlokasi Jl. Raya puncak-Cianjur No. KM 77, Leuwimalang, Kec. Cisarua, Kab. Bogor, Jawa Barat 16750. Merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang menawarkan jasa penyewaan kamar seperti hotel-hotel pada umumnya.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Data kualitatif

Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi di perusahaan dan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan HRD Rizen Premiere.

2. Data kuantitatif

Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa angka-angka mengenai data hasil penilaian kinerja karyawan selama periode 2019-2021 di Hotel Rizen Premiere, data tingkat hunian kamar pada Hotel Rizen Premiere dan data ketidakhadiran karyawan pada Rizen Premiere. Data kuantitatif juga digunakan penulis dalam penelitian ini untuk memperoleh hasil survey dari kuisioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder, sebagai berikut :

1. Data Primer

(Sugiyono, 2015) data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data atau pelaku yang terlihat langsung dengan obyek penelitian. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada seluruh responden sesuai target peneliti yaitu karyawan Hotel Rizen Premiere.

2. Data Sekunder

(Sugiyono, 2015) data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada orang lain. Data sekunder diperoleh dari referensi, internet, landasan teori, jurnal-jurnal dan dokumen yang dimiliki perusahaan.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel digunakan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Operasional variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan tepat.

Operasional variabel terbagi menjadi 2 yaitu variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent), berikut penjelasannya :

1. Variabel bebas (independent) :

(Sugiyono,2019) Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

2. Variabel terikat (dependent) :

(Sugiyono,2019) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat,karena adanya variabel bebas.

Tabel 3.1
Operasional Variabel Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Hotel Rizen Premiere.

Variabel	indikator	Sub Indikator / Rincian Indikator	skala
Disiplin kerja (X)	• Taat terhadap aturan waktu	1. Datang tepat waktu.	Interval
		2. ketepatan menggunakan waktu istirahat.	
		3. bekerja menggunakan waktu yang ditentukan.	
	• Taat terhadap aturan perusahaan	1. berpakaian seragam sesuai peraturan kerja.	Interval
		2. bertingkah laku baik.	
		3. tingkat kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku.	
	• Taat pada aturan perilaku dalam perusahaan	1. pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.	Interval
		2. berkomunikasi dengan antar divisi dengan baik.	
		3. memahami dan mengerti aturan perusahaan	
	• Taat terhadap aturan lainnya	1. menerima dikenakan sanksi jika melanggar peraturan yang ditentukan.	Interval
		2. menjaga dan menggunakan fasilitas milik perusahaan.	
		3. menjunjung tinggi terhadap sikap menghargai dan toleransi.	
Kinerja karyawan (Y)	• Kualitas kerja	1. kualitas kerja sesuai dengan standard perusahaan.	Interval
		2. menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.	

		3. ketelitian dalam bekerja.	
	• Kuantitas	1. memberikan hasil kerja yang diharapkan.	Interval
		2. target dalam bekerja.	
		3. dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan.	
	• Komitmen kerja	1. bertanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah diberikan.	Interval
		2. bertanggung jawab dalam fasilitas perusahaan yang digunakan.	
		3. tanggung jawab dalam mengatasi masalah tanpa harus diperingati.	
	• Ketepatan waktu	1. mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Interval
		2. melaksanakan tugas hingga selesai	
		3. tidak menunda-nunda pekerjaan	
	• Efektivitas	1. hasil kerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan	Interval
		2. hasil kerja karyawan sesuai dengan rencana kerja	
		3. sarana dan prasarana yang disediakan	
• Kemandirian	1. karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa meminta bantuan kepada orang lain	Interval	
	2. karyawan belajar dari kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan		
	3. karyawan memiliki sikap antusias dalam menyelesaikan pekerjaan		

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) mendefinisikan popuasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi tersebut. Populasi dalam

penelitian ini adalah karyawan Hotel Rizen Premiere di Bogor, yang berjumlah 49 orang. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus, menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Rizen Premiere sebanyak 65 responden.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

3.6.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan dan diperoleh secara langsung dari subyek yang berhubungan langsung dengan unit analisis yang diteliti. Teknik yang digunakan meliputi :

a. Kusioner

Kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh karyawan Hotel Rizen Premiere.

b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab yang dilakukan oleh pewawancara dan orang yang diwawancarai untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak yang berkaitan dengan fenomena penelitian. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan melalui virtual atau dengan menggunakan telepon.

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan dalam penelitian ini seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia Hotel Rizen Premiere.

Pernyataan dalam kuisoner dapat diukur dengan menggunakan *skala Rating*. Menurut Sugiyono (2010), mengemukakan bahwa *skala rating* adalah data mentah yang diperoleh berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari setiap pilihan tersebut mempunyai nilai positif dan negatifnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala pengukuran *rating*.

Tabel 3.2
Skala Rating Disiplin Kerja

Nilai	Skala pengukuran
5	Slalu (SL)
4	Sering (SR)
3	Kadang-kadang (KD)
2	Pernah (P)
1	Tidak Pernah (TP)

(Sugiyono 2010)

Deskripsi (Rubrik) skala interval

Skala “Rating” (berbasis frekuensi perilaku/aktivitas/aksi)

Skala 1-5:

SL = Slalu: aktivitas/perilaku yang terus menerus (kontinyu) dilakukan.

SR = Sering: aktivitas/perilaku yang hampir slalu (kebanyakan) dilakukan.

KD = Kadang-kadang: aktivitas/perilaku yang kadang dilakukan dan kadang tidak.

P = Pernah: aktivitas/perilaku yang hanya 1-2x pernah dilakukan selama periode tertentu

TP = Tidak Pernah: tidak pernah secara terus menerus melakukan aktivitas/perilaku tersebut.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validnya tindakan suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Untuk mengukur validitas atas item-item pernyataan pada kuesioner pada tiap-tiap item pernyataan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi *Rank Spearman*. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} . Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut, setiap pernyataan dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Suatu butir pernyataan dinyatakan valid jika $r_{hitung} \geq 0,361$, $n = 30$, $\alpha = 0,05$.

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment*.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan

r : koefisien korelasi variabel bebas dan variabel data

n : banyaknya sampel

X : skor tiap item

Y : skor total variabel

$\sum XY$: jumlah hasil antara X dan variabel Y

(Sugiyono, 2016)

Berikut merupakan hasil uji validitas terhadap variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS 26 pada taraf nyata atau tingkat signifikan sebesar 0,05 diperoleh nilai $df = 30-2 = 28$ dengan nilai $r_{tabel} = 0,361$. Kemudian r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} .

Maka kriteria hasil pengujiannya yang didapat dari perhitungan hipotesis adalah

- Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, artinya item-item pernyataan kuesioner dinyatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, artinya item-item pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid.

a. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 3.4 Hasil uji validitas disiplin kerja

No	Item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,530	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pernyataan 2	0,442	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pernyataan 3	0,659	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pernyataan 4	0,550	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pernyataan 5	0,579	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pernyataan 6	0,409	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pernyataan 7	0,403	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pernyataan 8	0,371	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
9	Pernyataan 9	0,322	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	FALSE
10	Pernyataan 10	0,410	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Pernyataan 11	0,677	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Pernyataan 12	0,459	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja dengan sampel yang diteliti sebanyak 30 responden dan di gambarkan dalam 11 instrument pernyataan menunjukkan nilai r_{hitung} diatas r_{tabel} yang artinya semua instrument pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid. Karena, nilai $r_{hitung} > 0,361$.

b. Uji validitas variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.5 Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan

No	Item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,775	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pernyataan 2	0,751	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pernyataan 3	0,607	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pernyataan 4	0,463	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pernyataan 5	0,593	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pernyataan 6	0,455	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pernyataan 7	0,562	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pernyataan 8	0,503	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pernyataan 9	0,545	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pernyataan 10	0,379	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Pernyataan 11	0,573	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Pernyataan 12	0,517	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	Pernyataan 13	0,731	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Pernyataan 14	0,664	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Pernyataan 15	0,544	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
16	Pernyataan 16	0,294	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	FALSE
17	Pernyataan 17	0,422	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	Pernyataan 18	0,505	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Ouput SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan dengan sampel yang diteliti sebanyak 30 responden dan di gambarkan dalam 17 instrument pernyataan menunjukkan nilai r_{hitung} diatas r_{tabel} yang artinya semua instrument pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid. Karena, nilai $r_{hitung} > 0,361$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji realibilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan, jika nilai alpha $> 0,6$. Maka dinyatakan realibel. Penelitian ini uji realibilitas dilakukan dengann rumus *Alpha Cronboach* :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right\}$$

Keterangan :

r_i : Reliabilitas Instrumen

k : Mean kuadrat antara subjek

S_x^2 : Varians total

$\sum S_i^2$: Jumlah varians butir

Pengujian reliabilitas menggunakan alpha cronbach, untuk menentukan apakah setiap instrumen reliabel atau tidak dapat dilihat pada skala 0-1 dengan interpretasi reliabilitas instrumen sebagai berikut :

Tabel 3.6
Interpretasi Reliabilitas Instrumen

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,19	Sangat tidak reliabel
>0,20 – 0,39	Kurang reliabel
>0,41 – 0,59	Cukup reliabel
>0,60 – 0,79	Reliabel
>0,80 – 1,00	Sangat reliabel

Berikut hasil uji reliabilitas terhadap variabel disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,703	11

Item pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if item Deleted	keterangan	Kesimpulan
1	0,703	0,681	$0,6 < a > 0,79$	Reliabel

2	0,703	0,682	0,6 < <i>a</i> > 0,79	Reliabel
3	0,703	0,654	0,6 < <i>a</i> > 0,79	Reliabel
4	0,703	0,678	0,6 < <i>a</i> > 0,79	Reliabel
5	0,703	0,662	0,6 < <i>a</i> > 0,79	Reliabel
6	0,703	0,688	0,6 < <i>a</i> > 0,79	Reliabel
7	0,703	0,698	0,6 < <i>a</i> > 0,79	Reliabel
8	0,703	0,703	0,6 < <i>a</i> > 0,79	Reliabel
9	0,703	0,719	0,6 < <i>a</i> > 0,79	Reliabel
10	0,703	0,648	0,6 < <i>a</i> > 0,79	Reliabel
11	0,703	0,786	0,6 < <i>a</i> > 0,79	Reliabel

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach's* pada variabel disiplin kerja adalah 0,703. Dimana nilai 0,703 ini berada pada interval 0,6 – 0,79 yang artinya reliabel. Semua butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel, karena nilai *Alpha Cronbach's* 0,703 > 0,6.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,867	17

Item pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if item Deleted	keterangan	Kesimpulan
1	0,867	0,848	0,8 < <i>a</i> > 1,00	Reliabel

2	0,867	0,850	0,8 < a > 1,00	Reliabel
3	0,867	0,857	0,8 < a > 1,00	Reliabel
4	0,867	0,864	0,8 < a > 1,00	Reliabel
5	0,867	0,859	0,8 < a > 1,00	Reliabel
6	0,867	0,867	0,8 < a > 1,00	Reliabel
7	0,867	0,861	0,8 < a > 1,00	Reliabel
8	0,867	0,864	0,8 < a > 1,00	Reliabel
9	0,867	0,862	0,8 < a > 1,00	Reliabel
10	0,867	0,866	0,8 < a > 1,00	Reliabel
11	0,867	0,859	0,8 < a > 1,00	Reliabel
12	0,867	0,862	0,8 < a > 1,00	Reliabel
13	0,867	0,851	0,8 < a > 1,00	Reliabel
14	0,867	0,855	0,8 < a > 1,00	Reliabel
15	0,867	0,861	0,8 < a > 1,00	Reliabel
16	0,867	0,868	0,8 < a > 1,00	Reliabel
17	0,867	0,863	0,8 < a > 1,00	Reliabel

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach's* pada variabel Kinerja karyawan adalah 0,867. Dimana nilai 0,867 ini berada pada interval 0,8 – 1,00 yang artinya sangat reliabel. Semua butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan sangat reliabel, karena nilai *Alpha Cronbach's* 0,867 > 0,8.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

Setelah data diambil melalui pengumpulan data, selanjutnya yaitu langkah untuk melihat gambar hasil penelitian dan pengujian hipotesis dilakukan analisis data. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif untuk mengetahui kondisi dari variabel (X) Disiplin Kerja dan variabel (Y) Kinerja Karyawan serta hubungan dari keduanya, berikut penjelasan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpulkan melalui wawancara,tabel, maupun angket dari data yang dihasilkan. Analisis ini merupakan teknik deskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud untuk menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang digeneralisasikan terhadap populasi. Caranya adalah sebagai berikut :

1. Editing

Merupakan langkah pertama pada tahap pengolahan data. Proses editing ini dimaksudkan untuk mengetahui kelengkapan dan kejelasan data. Proses editing meliputi :

- a. Mensortir kuesioner apakah layak diproses atau di drop, misalnya untuk jawaban yang tidak lengkap.
- b. Memberi nomor kuisoner sebagai alat kendali
- c. Memeriksa kelengkapan jawaban dan kejelasan mana jawaban

2. Scoring

Adalah langkah untuk pemberian skor atau nilai-nilai pada tiap butir pernyataan dengan setiap variabel dalam kuesioner.

3. Tabulating

Selanjutnya tahapan dalam rangkaian proses analisis data, lewat tabulasi akan segera tampak ringkasan dan susunan dalam bentuk tabel. Sehingga variabel bebas dan variabel terikat yang telah dijawab oleh responden melalui kuesioner dapat diperoleh dan kemudian data ini siap dianalisis.

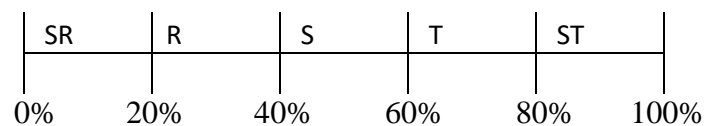
4. Rata-rata

Nilai harapan dari suatu perubahan acak, ukuran pemusatan dari suatu penyebaran probabilitas.

Untuk menghitung total tanggapan responden digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

Secara kotinium dapat digambarkan sebagai berikut :



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

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Pada teknik penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data meliputi pengolahan dan penyajian data untuk melakukan perhitungan serta mendeskripsikan data atau melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Penyajian data dan analisis data melalui data yang terkumpul dari lapangan bisa disajikan dalam bentuk tabel, grafik, maupun digram. Kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskriptif variabel statistik, menafsir dan meramalkan hasilnya.

3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Analisis koefisien korelasi digunakan guna mengetahui tingkat keeratan hubungan antar dua variabel yaitu disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan dengan menggunakan *Rank Spearman*. Menurut Sugiyono (2016), rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi *Rank Spearman* adalah sebagai berikut :

$$r_s = \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2 - 1))} \text{ dimana } d^2 = \Sigma[R(Xi) - R(Yi)]^2$$

Keterangan:

r_s = Nilai korelasi Rank Spearman

n = Ukuran sampel

di = Selisih setiap pasangan rank

R = Ranking

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dilihat korelasinya dan dapat diketahui:

1. Jika nilai korelasi (r) = 1 artinya nilai korelasinya sangat kuat.
2. Jika nilai korelasi (r) = 0 artinya tidak ada korelasi
3. Jika nilai korelasi (r) = -1 artinya nilai korelasinya negatif sempurna

Tabel 3.9 Interval koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,19	Sangat rendah
0,20-0,39	Rendah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat kuat

(Sugiyono, 2016)

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi digunakan guna mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independent dan variabel dependent. Seberapa besar kontribusi disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang nantinya akan di uji melalui analisis korelasi. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai korelasi koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r_s = Koefisien Korelasi

Kriteria untuk analisis determinasi adalah :

1. Jika Kd mendekati nol (0), maka hubungan variabel independen dengan variabel dependent lemah.

2. Jika K_d mendeteksi satu (1), maka hubungan variabel independent dengan variabel dependent kuat.

3.8.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Hotel Rizen Premiere signifikan atau tidak maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien. Penelitian ini menggunakan populasi pada karyawan Hotel Rizen Premiere yang berjumlah 65 karyawan. Selain itu menggunakan tabel juga dapat dihitung dengan uji t yang rumusnya sebagai berikut :

$$t_{h} = \frac{r_{s\sqrt{n-2}}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t_h = thitung

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = jumlah sampel

Menurut Sugiyono (2016), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiric yang terkumpul.

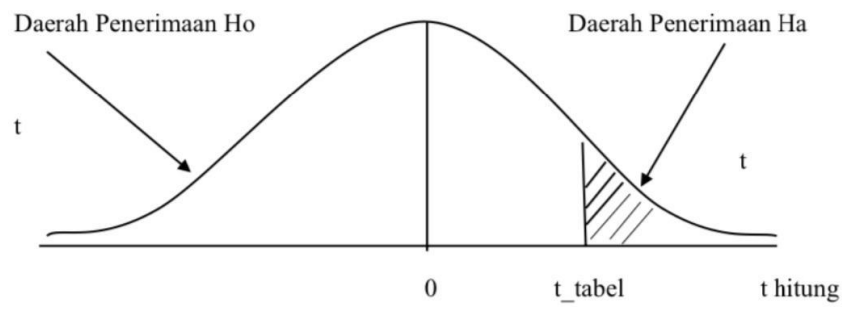
Dalam pengujian ini di dasarkan pada hipotesis statistik sebagai berikut :

- a. $H_0 : r \leq 0$, artinya tidak ada hubungan positif antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan;
- b. $H_a : r > 0$, artinya ada hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan;

untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n - 2$, kemudian t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Kriteria hasil pengujiannya yang didapatnya dari perhitungan hipotesis adalah:

- a) Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya Disiplin kerja tidak terdapat hubungan positif dengan kinerja karyawan, maka terima H_0 dan tolak H_a ;
- b) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya Disiplin kerja tidak terdapat hubungan positif dengan kinerja karyawan, maka tolak H_0 dan terima H_a ;

Gambar daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



(Sugiyono, 2016)

Gambar 3.1
Kurva Uji Hipotesis

Manfaat perhitungan uji hipotesis yang peneliti ingin lakukan untuk perusahaan antar lain: untuk mengetahui seberapa besar kontribusi disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menjadi rujukan perusahaan untuk mengambil keputusan yang terkait dengan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Hotel Rizen Premiere

4.1.1 Profil Hotel Rizen Premiere

Rizen Premiere Hotel pada awalnya memiliki nama The Poencer & Resort. Pada awalnya didirikan, bangunan The Poencer & Resort adalah sebuah vila yang bernama Villa Anugrah dan nama pemilik Villa Anugrah Yaitu Bapak Gultom. Tetapi setelah beberapa tahun terakhir Villa tidak lagi dibuka. Pada akhirnya Bapak Gultom memutuskan untuk menjual Villa Anugrah kepada Bapak H.Nawawi. Oleh bapak H.Nawawi, Villa Anugrah dibangun kembali menjadi sebuah hotel berbintang 3 (tiga) dengan nama The Poencer Hotel & Resort. The Poencer Hotel & Resort beroperasi pada tahun 2008 dengan nama Poencer Hotel, dengan jumlah kamar hanya 52 kamar diantaranya terdapat 10 type room Deluxe, 29 Superior, 1 room Cottage (4 unit), 2 room (1 unit), 4 room (1 unit). Selain itu hotel ini juga mempunyai 3 meeting room yaitu : Widiya Dana, Prasasti dan Nakula. Pada tahun 2010 dilakukan pembangunan kembali, penambahan kamar menjadi 64 room. Meeting Room menjadi 4, (Abinaya) dan penambahan type kamar Executive. Pada tahun 2011 pembangunan kembali dilakukan sehigga jumlahkamar menjadi 107 room (Superior, Deluxe, Executive, Junior Suite, Suite dan Cottage) menajdi 3 unit. Pada awal 2014 The Poencer Hotel berubah nama menjadi Rizen Premiere Hotel serta penamabahan kamar menjadi 115 room.

Rizen Premiere Hotel merupakan hotel bintang 3 (Tiga) yang bersinar dengan gaya arsitektur Moderen Klasik dikawasan puncak Cisarua – Bogor. Mendengar kata puncak, yang terlintas adalah panorama alam dan hawa pegunungan yang sejuk dengan suasana berkabut bahkan cenderung dingin, sangat tepat jika kawasan ini menjadi tempat favorit bagi anda bersama rekan dan keluarga untuk berbagai event maupun sekedar relaksasi untuk melepas kepenatan.

4.1.2 Profil Responden

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan unit analisis individual yaitu sumber data yang diperoleh dari 49 karyawan Hotel Rizen Premiere Bogor, profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu : Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir dan Lama Bekerja. Berikut hasil data profil responden karyawan :

1. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
1	Laki-laki	43	87,8%
2	perempuan	6	12,2%
Jumlah		49	100%

Berdasarkan data diatas dapat diketahui, bahwa dari responden 49 karyawan Hotel Rizen Premiere mayoritas berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 43 responden dengan presentase 87,8%. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 responden dengan presentase 12,2%. Jadi, dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di Hotel Rizen Premiere ini mayoritas di dominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia Responden

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase %
1	20 – 30 tahun	28	57,1%
2	31 – 40 tahun	16	32,7%
3	41 – 50 tahun	4	8,2%
4	>50 tahun	1	2%
jumlah		49	100%

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa dari responden 49 karyawan Hotel Rizen Premiere mayoritas berumur 20-30 tahun yang berjumlah 28 responden dengan presentase 57,1%. Karyawan yang berumur 31-40 tahun yang berjumlah 16 responden dengan presentase 32,7%. Karyawan yang berumur 41-50 tahun yang berjumlah 4 responden dengan presentase 8,2% dan karyawan yang berumur >50 tahun berjumlah 1 responden dengan presentase 2%. Jadi, dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di Hotel Rizen Premiere ini mayoritas di dominasi oleh reponden yang berumur 20-30 tahun.

3. Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan terakhir	Jumlah Responden	Persentase %
1	SMP	1	2%
2	SMA/SMK/MA	27	55,1%
3	D3	20	40,8%
4	S1	1	2%
jumlah		49	100%

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa dari responden 49 karyawan Hotel Rizen Premiere mayoritas pada pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK/MA yang berjumlah 27 responden dengan presentase 55,1%. Karyawan dengan pendidikan terakhir D3 yang berjumlah 20 responden dengan presentase 40,8%. Lalu karyawan dengan pendidikan terakhir SMP berjumlah 1 responden dengan presentase 2% dan karyawan dengan pendidikan terakhir S1 (Sarjana) berjumlah 1 responden dengan presentase 2%. Jadi, dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di Hotel Rizen Premiere ini mayoritas didominasi oleh responden yang pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK/MA.

4. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

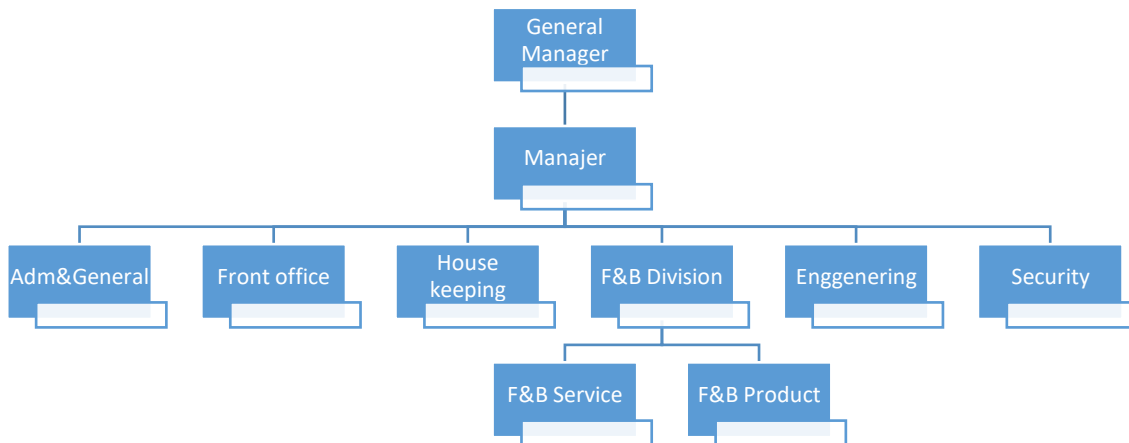
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase %
1	< 1 Tahun	5	10,2%
2	1 – 5 Tahun	35	71,4%
3	6 – 10 Tahun	5	10,2%
4	> 10 Tahun	4	8,2%
Jumlah		49	100%

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari responden 49 karyawan Hotel Rizen Premiere mayoritas lama bekerja yaitu 1-5 tahun yang berjumlah 35 responden dengan presentase 71,4%. Karyawan dengan lama bekerja 6 - 10 tahun berjumlah 5 responden dengan presentase 10,2%. Karyawan dengan lama bekerja < 1 tahun berjumlah 5 responden

dengan presentase 10,2%. Karyawan dengan lama bekerja > 10 tahun berjumlah 4 responden dengan presentase 8,2%.

4.1.3 Struktur Organisasi, Tugas Dan Wewenang



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Hotel Rizen Premiere Bogor

Tugas dan Fungsi Jabatan

1. General Manager
Bertanggung jawab atas operasi yang efisien dan menguntungkan bagi perusahaan. General Manager bertugas mengontrol keuangan, kualitas, pelayanan, dekorasi dan interior serta membentuk norma-norma yang harus diikuti oleh staff.
2. Manager.
Bertugas mengawasi serta mengurus kegiatan operasional atau kegiatan yang sedang berjalan di perusahaan.
3. Administrasi & General
Membantu executive dalam hal mengorganisir dan memantau tugas administrasi seperti menyusun dokumen, jadwal meeting, akomodasi kantor agar sesuai dengan tujuan perusahaan.
4. Front Office
Menerima pesanan kamar, melakukan prosedur check in, melakukan dinas malam sesuai dengan prosedur, melakukan prosedur check out, melayani telepon.
5. House Keeping
Membuat laporan tentang kamar – kamar, melakukan pembersihan setiap kamar, memberikan pelayanan khusus untuk tamu VIP.
6. Food & Beverage Division
Bertugas untuk menetapkan menu, sistem penyajian, strategi penjualan, mengarahkan pelaksanaan serta menilai keberhasilan. Melakukan analisa tentang pesaing, menyusun

anggaran F&B Production, F&B Service. Merumuskan kebijaksanaan pengendalian biaya operasional, mengusulkan kepada atasan tentang penyusunan prosedur dan kebijakan di lingkungan F&B Departement jika diperlukan.

7. Food & Beverage Service

Menyediakan serta menawarkan menu makanan dan minuman yang ada kepada pelanggan, meningkatkan kepuasan pelanggan dengan memberikan pelayanan terbaik, membawa peningkatan pada reputasi perusahaan.

8. Food & Beverage Product

Mengolah bahan makanan mentah menjadi makanan yang siap saji, membuat masakan yang mempunyai cita rasa, bertanggung jawab atas makanan dan minuman yang dibuat apakah sudah memenuhi syarat dari segi kesehatan.

9. Enggenering

Bertugas memelihara dan merawat semua peralatan dan fasilitas yang ada di hotel agar bisa berfungsi maksimal sehingga seluruh operasional hotel bisa berjalan dengan baik.

10. Security

Bertanggung jawab atas keamanan hotel, area hotel, keamanan parkir hotel dan memeriksa semua keamanan kendaraan yang masuk ke dalam hotel.

4.1.4 Kegiatan Usaha Hotel Rizen Premiere

Rizen Premiere Hotel merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa, yang menawarkan jasa penyewaan kamar seperti hotel-hotel pada umumnya. Rizen Premiere Hotel memiliki kamar yang berjumlah 115, Penyedia makanan dan minuman, serta jasa pencucian pakaian

4.1.5 Visi Dan Misi Hotel Rizen Premiere Bogor

Visi

- Menjadikan hotel berkelas yang memiliki pelayanan prima dan professional.

Misi

- Memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan melalui pelayanan prima
- Mendorong tercapainya kondisi finansial yang sehat
- Meningkatkan kualitas SDM dengan suasana kerja yang kooperatif untuk mewujudkan peningkatan kesejahteraan dan kepuasan pekerja
- Memperoleh goodwill sebagai timbal balik dari manfaat CSR.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul baik melalui wawancara dan kuesioner dalam bentuk tabel, gambar, maupun histogram dari data yang dihasilkan

mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Hotel Rizen Premiere Bogor yaitu disiplin kerja sebagai variabel (X) yang terdiri dari indikator Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, Taat terhadap peraturan lainnya. Kinerja karyawan sebagai variabel (Y) yang terdiri dari indikator kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

4.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja Karyawan Hotel Rizen Premiere Bogor

Disiplin kerja karyawan pada Hotel Rizen Premiere perlu ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat pada tingkat ketidakhadiran karyawan yang bervariasi setiap bulannya dan juga masih ada karyawan yang melanggar peraturan. Sehingga manajemen perusahaan perlu memperhatikan indikator kedisiplinan karyawan sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016), yaitu : Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, Taat terhadap peraturan lainnya. Untuk pengukuran variabel disiplin kerja digunakan pendapat responden yang terdiri dari 49 karyawan dengan menggunakan 4 (empat) indikator, antara lain :

1. Taat terhadap aturan waktu

a. Hadir tepat waktu

Tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan hadir tepat waktu”.

Tabel 4.5 Hadir tepat waktu

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	8	40	16,3
2	Setuju (S)	4	36	144	73,5
3	Kurang Setuju (KS)	3	5	13	10,2
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			49	197	100%
Total tanggapan responden			80%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 36 responden (73,5%), sangat setuju sebanyak

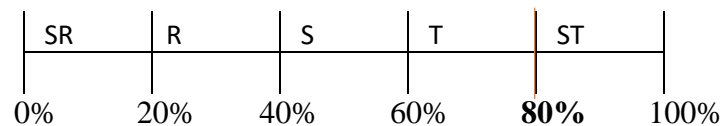
8 responden (16,3%), kurang setuju sebanyak 5 responden (10,2%), tidak setuju sebanyak (0%), sangat tidak setuju sebanyak (0%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{197}{5 \times 49} \times 100\% = 80\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan hadir tepat waktu menunjukkan nilai 80% atau memiliki penilaian pada daerah sangat tinggi.

b. Tingkat ketepatan waktu istirahat kerja

Tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan menggunakan waktu istirahat dengan ketentuan perusahaan”.

Tabel 4.6 Tingkat Ketepatan Waktu Istirahat Kerja

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	19	95	38,8
2	Setuju (S)	4	24	96	49
3	Kurang Setuju (KS)	3	5	15	10,2
4	Tidak Setuju (TS)	2	1	2	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			49	208	100%
Total tanggapan responden			85%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

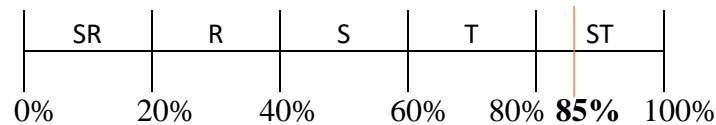
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 24 responden (49%), sangat setuju sebanyak 19 responden (38,8%), kurang setuju sebanyak 5 responden (10,2%), tidak setuju sebanyak 1 responden (2%), sangat tidak setuju sebanyak (0%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{208}{5 \times 49} \times 100\% = 85\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tingkat ketepatan waktu istirahat menunjukkan nilai 85% atau memiliki penilaian berada daerah sangat tinggi.

c. Tingkat Ketepatan menggunakan waktu kerja

Tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan menggunakan waktu kerja dengan tepat”.

Tabel 4.7 Tingkat Ketepatan Menggunakan Waktu Kerja

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	15	75	30,6
2	Setuju (S)	4	27	108	55,1
3	Kurang Setuju (KS)	3	5	15	10,2
4	Tidak Setuju (TS)	2	2	4	4,1
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			49	202	100%
Total tanggapan responden			82%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

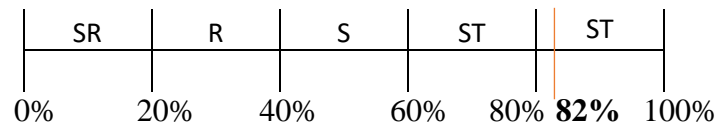
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 27 responden (55,1%), sangat setuju sebanyak 15 responden (30,6%), kurang setuju sebanyak 5 responden (10,2%), tidak setuju sebanyak 2 responden (4,1%), sangat tidak setuju sebanyak (0%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{202}{5 \times 49} \times 100\% = 82\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tingkat ketepatan menggunakan waktu kerja menunjukkan nilai 82% atau memiliki penilaian berada daerah sangat tinggi.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

a. Karyawan memakai seragam dan atribut sesuai aturan kerja

Tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan memakai karyawan dan tanda pengenal selama berada di lingkungan perusahaan”.

Tabel 4.8 Karyawan Memakai Seragam dan Atribut Sesuai Aturan Kerja

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	22	110	44,9
2	Setuju (S)	4	25	100	51
3	Kurang Setuju (KS)	3	2	6	4,1
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			49	216	100%
Total tanggapan responden			88%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

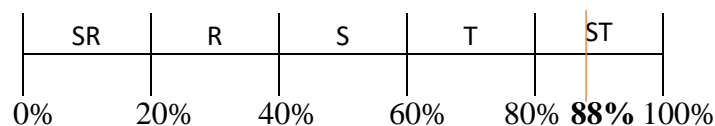
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 25 responden (51%), sangat setuju sebanyak 22 responden (44,9%), kurang setuju sebanyak 2 responden (4,1%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), sangat tidak setuju sebanyak (0%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{216}{5 \times 49} \times 100\% = 88\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan memakai seragam dan atribut sesuai aturan kerja menunjukkan nilai 88% atau memiliki penilaian berada daerah sangat tinggi

b. Karyawan bertingkah laku baik

Tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan bertingkah laku baik didalam perusahaan”

Tabel 4.9 karyawan Bertingkah Laku Baik

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	14	70	28,6
2	Setuju (S)	4	26	104	53,1
3	Kurang Setuju (KS)	3	8	24	16,3
4	Tidak Setuju (TS)	2	1	2	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			49	200	100%
Total tanggapan responden			82%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

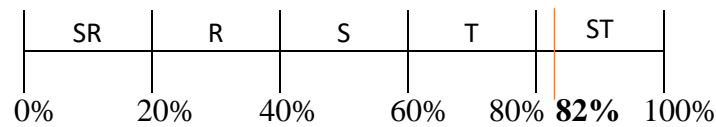
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 26 responden (53,1%), sangat setuju sebanyak 14 responden (28,6%), kurang setuju sebanyak 8 responden (16,3%), tidak setuju sebanyak 1 responden (2%), sangat tidak setuju sebanyak (0%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{216}{5 \times 49} \times 100\% = 82\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan bertingkah laku baik menunjukkan nilai 82% atau memiliki penilaian berada daerah sangat tinggi.

c. Tingkat Kepatuhan terhadap peraturan-pertauran yang berlaku

Tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan mengikuti dengan penuh kepatuhan peraturan-peraturan yang berlaku didalam perusahaan”.

Tabel 4.10 Tingkat Kepatuhan terhadap peraturan-pertauran yang berlaku

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	16	80	32,7
2	Setuju (S)	4	25	100	51
3	Kurang Setuju (KS)	3	7	21	14,3
4	Tidak Setuju (TS)	2	1	2	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			49	203	100%
Total tanggapan responden			83%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

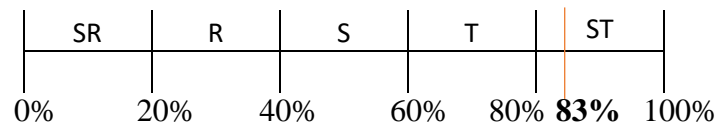
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 25 responden (51%), sangat setuju sebanyak 16 responden (32,7%), kurang setuju sebanyak 7 responden (14,3%), tidak setuju sebanyak 1 responden (2%), sangat tidak setuju sebanyak (0%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{203}{5 \times 49} \times 100\% = 83\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tingkat kepatuhan terhadap peraturan-peraturan berlaku menunjukkan nilai 83% atau memiliki penilaian berada daerah sangat tinggi.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan

a Pekerjaan Yang Dilakukan Sesuai

Tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan melakukan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab”.

Tabel 4.11 Pekerjaan Yang Dilakukan Sesuai

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	13	65	26,5
2	Setuju (S)	4	27	108	55,1
3	Kurang Setuju (KS)	3	8	24	16,3
4	Tidak Setuju (TS)	2	1	2	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			49	199	100%
Total tanggapan responden			81%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

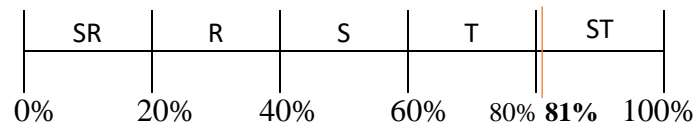
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 27 responden (55,1%), sangat setuju sebanyak 13 responden (26,5%), kurang setuju sebanyak 8 responden (16,3%), tidak setuju sebanyak 1 responden (2%), sangat tidak setuju sebanyak (0%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{199}{5 \times 49} \times 100\% = 81\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan pekerjaan yang dilakukan sesuai menunjukkan nilai 81% atau memiliki penilaian berada daerah sangat tinggi.

b Tingkat Kemampuan Karyawan Berkomunikasi Antar Divisi

Tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan mampu memahami bagaimana berkomunikasi dalam pekerjaan dengan divisi lain”.

Tabel 4.12 Tingkat Kemampuan Karyawan Berkomunikasi Antar Divisi

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	12	60	24,5
2	Setuju (S)	4	30	120	61,2
3	Kurang Setuju (KS)	3	4	12	8,2
4	Tidak Setuju (TS)	2	3	6	6,1
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			49	198	100%
Total tanggapan responden			80%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

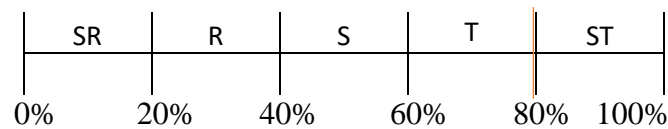
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 30 responden (61,2%), sangat setuju sebanyak 12 responden (24,5%), kurang setuju sebanyak 4 responden (8,2%), tidak setuju sebanyak 3 responden (6,1%), sangat tidak setuju sebanyak (0%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{198}{5 \times 49} \times 100\% = 80\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tingkat kemampuan karyawan berkomunikasi antar divisi menunjukkan nilai 80% atau memiliki penilaian berada daerah sangat tinggi.

4. Taat Terhadap aturan lainnya

a Kesiediaan Karyawan Dikenakan Sanksi

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan”.

Tabel 4.13 Kesiediaan Karyawan Dikenakan Sanksi

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	12	60	24,5
2	Setuju (S)	4	35	140	71,4
3	Kurang Setuju (KS)	3	2	6	4,1
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			49	206	100%
Total tanggapan responden			84%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

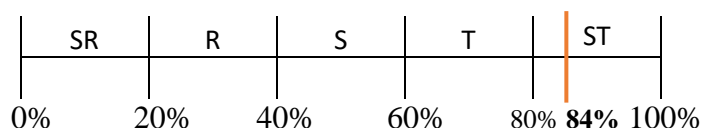
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 35 responden (71,4%), sangat setuju sebanyak 12 responden (24,5%), kurang setuju sebanyak 2 responden (4,1%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), sangat tidak setuju sebanyak (0%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{206}{5 \times 49} \times 100\% = 84\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan kesediaan karyawan dikenakan sanksi menunjukkan nilai 84% atau memiliki penilaian berada daerah sangat tinggi,

b Karyawan Tidak Menggunakan Fasilitas Perusahaan

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan tidak menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi”.

Tabel 4.14 Karyawan Tidak Menggunakan Fasilitas Perusahaan

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	14	70	28,6
2	Setuju (S)	4	27	108	55,1
3	Kurang Setuju (KS)	3	7	21	14,3
4	Tidak Setuju (TS)	2	1	2	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			49	207	100%
Total tanggapan responden			85%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

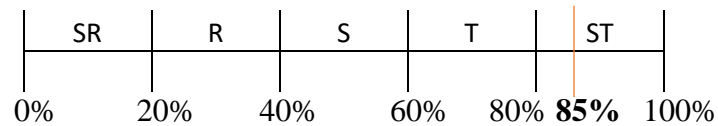
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 27 responden (55,1%), sangat setuju sebanyak 14 responden (28,6%), kurang setuju sebanyak 7 responden (14,3%), tidak setuju sebanyak 1 responden (2%), sangat tidak setuju sebanyak (0%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{207}{5 \times 49} \times 100\% = 85\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan tidak menggunakan fasilitas perusahaan menunjukkan nilai 85% atau memiliki penilaian berada daerah sangat tinggi.

- c Karyawan Menjunjung Tinggi Terhadap Sikap Menghargai dan Toleransi
Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan menjunjung tinggi sikap menghargai dan toleransi dalam memegang kepercayaan dan perbedaan”

Tabel 4.15 Karyawan Menjunjung Tinggi Sikap Menghargai dan Toleransi

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	20	100	40,8
2	Setuju (S)	4	27	108	55,1
3	Kurang Setuju (KS)	3	2	6	4,1
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah			49	214	100%
Total tanggapan responden			87%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 27 responden (55,1%), sangat setuju sebanyak 20 responden (40,8%), kurang setuju sebanyak 2 responden (4,1%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), sangat tidak setuju sebanyak (0%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{214}{5 \times 49} \times 100\% = 87\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan menjunjung tinggi sikap menghargai menunjukkan nilai 87% atau memiliki penilaian berada daerah sangat tinggi.

Tabel 4.16 Hasil Rekapitulasi dan Rata - Rata Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X)

Item Pernyataan	Total Skor	Tanggapan Responden	Rata – rata Perindikator
1. Karyawan hadir tepat waktu	197	80%	82%
2. Karyawan menggunakan waktu istirahat dengan ketentuan perusahaan	208	85%	
3. Karyawan menggunakan waktu kerja dengan tepat	202	82%	
4. Karyawan memakai seragam dan tanda pengenal selama berada di lingkungan perusahaan	216	88%	84%
5. karyawan bertingkah laku baik didalam perusahaan	200	82%	
6. karyawan mengikuti dengan penuh kepatuhan peraturan – peraturan yang berlaku di dalam perusahaan	203	83%	
7. karyawan melakukan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab	199	81%	80%
8. karyawan mampu memahami bagaimana berkomunikasi dalam pekerjaan dengan divisi lain	198	80%	

9. karyawan bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan	206	84%	85%
10. karyawan tidak menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi	207	85%	
11. karyawan menjunjung tinggi sikap saling menghargai dan toleransi dalam memegang kepercayaan dan perbedaan	214	87%	
Jumlah skor total	2.250		
Rata – rata persentase tanggapan responden	83%		
Persentase skor tertinggi	85%		
Persentase skor terendah	80%		

Sumber : Data Primer, kuesioner Diolah tahun 2023

Dari seluruh indikator disiplin dengan 11 butir pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai tertinggi pada indikator taat terhadap aturan lainnya dengan skor rata-rata 85%. Yang artinya bahwa taat terhadap aturan lainnya pada peraturan kerja yang dibuat Hotel Rizen Premiere ditaati oleh karyawan Hotel Rizen Premiere dan karyawan sebaiknya dapat mempertahankan ketaatan pada peraturan kerja. Adapun nilai terkecil yaitu pada indikator taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan dengan skor rata-rata 80%, yang artinya karyawan harus memperbaiki perilaku didalam perusahaan guna meningkatkan disiplin kerja.

Berdasarkan dari data 49 responden maka hasil rata-rata presentase tanggapan responden adalah 83% %. Berikut nilai interval kinerja karyawan :

Tabel 4.17 Sebaran Interval Disiplin Kerja

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
0-20		Sangat Rendah
20-40		Rendah
40-60		Sedang
60-80		Tinggi
80-100	83,%	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer, kuesioner Diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan skor rata-rata nilai interval diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan Hotel Rizen Premiere sangat tinggi.

SR	R	S	T	ST
----	---	---	---	----

0% 20% 40% 60% 80% **83%** 100%

4.2.3 Tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawan Hotel Rizen Premiere

Untuk pengukuran variabel (Y) yaitu kinerja karyawan. Dilakukan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan hasil pendapat responden dengan menggunakan 5 (lima) indikator, antara lain :

1. Kualitas kerja

a. Kesesuaian dalam bekerja

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan”.

Tabel 4.18 Kesesuaian Dalam Bekerja

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	10	50	20,4
2	Sering (SR)	4	34	136	69,4
3	Kadannng-Kadang (KD)	3	4	12	8,2
4	Pernah (P)	2	1	2	2
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			49	200	100%
Total tanggapan responden			82%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 49 responden yang menyatakan sering sebanyak 34 responden dengan presentase (69,4%), slalu sebanyak 10 responden dengan presentase (20,4%), kadang – kadang sebanyak 4 responden (8,2%), pernah sebanyak 1 responden (2%), tidak pernah sebanyak (0%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{200}{5 \times 49} \times 100\% = 82\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :

TB	KB	C	B	SB
----	----	---	---	----



Berdasarkan tanggapan responden mengenai kesesuaian dalam bekerja menunjukkan nilai 82% atau memiliki penilaian berada dikategori sangat baik.

b. Pencapaian Target Kerja

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan”

Tabel 4.19 Pencapaian Target Kerja

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	16	80	32,7
2	Sering (SR)	4	21	84	42,9
3	Kadang-Kadang (KD)	3	11	33	22,4
4	Pernah (P)	2	1	2	2
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			49	199	100%
Total tanggapan responden			81%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

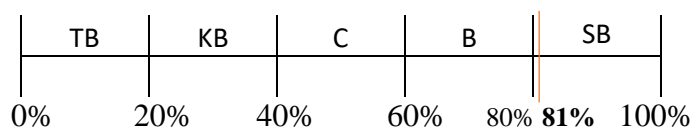
Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 49 responden yang menyatakan sering sebanyak 21 responden dengan presentase (42,9%), slalu sebanyak 16 responden dengan presentase (32,7%), kadang – kadang sebanyak 11 responden (22,4%), pernah sebanyak 1 responden (2%), tidak pernah sebanyak (0%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{199}{5 \times 49} \times 100\% = 81\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan pencapaian target menunjukkan nilai 81% atau memiliki penilaian berada di kategori sangat baik

c. Ketelitian Dalam Bekerja

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu bekerja dengan baik dan teliti”

Tabel 4.20 Ketelitian Dalam Bekerja

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	10	50	20,4
2	Sering (SR)	4	30	120	61,2
3	Kadang-Kadang (KD)	3	7	21	14,3
4	Pernah (P)	2	2	4	4,1
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			49	195	100%
Total tanggapan responden			79%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

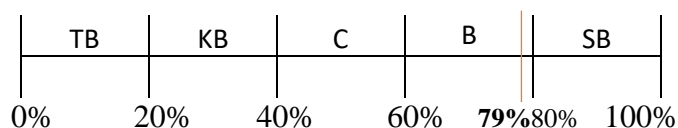
Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 49 responden yang menyatakan sering sebanyak 30 responden dengan presentase (61,2%), slalu sebanyak 10 responden dengan presentase (20,4%), kadang – kadang sebanyak 7 responden (14,3%), pernah sebanyak 2 responden (4%), tidak pernah sebanyak (0%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{195}{5 \times 49} \times 100\% = 79\%$$

Secara kontinium dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan ketelitian dalam bekerja menunjukkan nilai 79% atau memiliki penilaian berada di kategori baik.

2. Kuantitas

a. Bekerja Lebih Baik Dibanding Sebelumnya

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan melakukan pekerjaan lebih baik dibanding sebelumnya”.

Tabel 4.21 Bekerja Lebih Baik Dibanding Sebelumnya

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	12	60	24,5
2	Sering (SR)	4	15	60	30,6
3	Kadang-Kadang (KD)	3	6	18	12,2
4	Pernah (P)	2	8	16	16,3
5	Tidak Pernah (TP)	1	8	8	16,3
Jumlah			49	162	100%
Total tanggapan responden			66%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

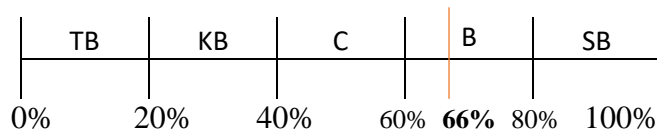
Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 49 responden yang menyatakan sering sebanyak 15 responden dengan presentase (30,6%), slalu sebanyak 12 responden dengan presentase (24,5%), pernah sebanyak 8 responden dengan presentase (16,3), tidak pernah sebanyak 8 responden dengan presentase (16,3%), kadang – kadang sebanyak 6 responden (12,2).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{162}{5 \times 49} \times 100\% = 66\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai lebih baik dibanding sebelumnya menunjukkan nilai 66% atau memiliki penilaian berada di kategori baik.

b. Kemampuan Dalam Mencapai Target

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan memiliki kemampuan dalam mencapai target yang telah ditentukan”

Tabel 4.22 Kemampuan Dalam Mencapai Target

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	13	65	26,5
2	Sering (SR)	4	24	96	49
3	Kadang-Kadang (KD)	3	7	21	14,3
4	Pernah (P)	2	4	8	8,2
5	Tidak Pernah (TP)	1	1	1	2
Jumlah			49	191	100%
Total tanggapan responden			78%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

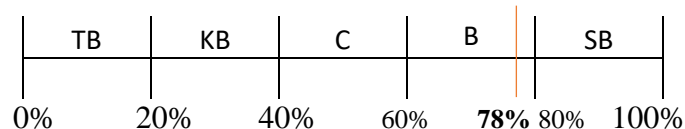
Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 49 responden yang menyatakan sering sebanyak 24 responden dengan presentase (49%), slalu sebanyak 13 responden dengan presentase (26,5%), kadang – kadang sebanyak 7 responden (14,3%), pernah sebanyak 4 responden (8,2%), tidak pernah sebanyak1 dengan presentase (2%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{191}{5 \times 49} \times 100\% = 78\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan kemampuan dalam mencapai target menunjukkan nilai 78% atau memiliki penilaian berada di kategori baik.

- c. Menyelesaikan Pekerjaan daripada terjadi penumpukkan
Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada penumpukkan”.

Tabel 4.23 Menyelesaikan pekerjaan dari pada terjadi penumpukkan

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	12	60	24,5
2	Sering (SR)	4	18	72	36,7
3	Kadang-Kadang (KD)	3	7	21	14,3
4	Pernah (P)	2	7	14	14,3
5	Tidak Pernah (TP)	1	5	5	10,2
Jumlah			49	172	100%
Total tanggapan responden			70%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

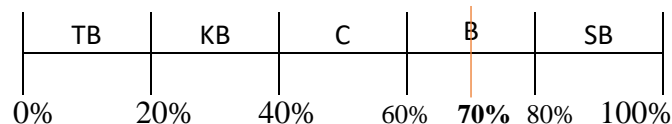
Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 49 responden yang menyatakan sering sebanyak 18 responden dengan presentase (36,7%), slalu sebanyak 12 responden dengan presentase (24,5%), kadang – kadang sebanyak 7 responden (14,3%), pernah sebanyak 7 responden (14,3%), tidak pernah sebanyak 5 dengan presentase (10,2%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{172}{5 \times 49} \times 100\% = 70\%$$

Secara kontinium dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan menyelesaikan pekerjaan dari pada terjadi penumpukan menunjukkan nilai 70% atau memiliki penilaian berada di kategori baik.

3. Komitmen Kerja

a. Bertanggung Jawab Dalam Pekerjaan

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan bertanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah diberikan”.

Tabel 4.24 Bertanggung Jawab Dalam Pekerjaan

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	16	80	32,7
2	Sering (SR)	4	27	108	55,1
3	Kadang-Kadang (KD)	3	6	18	12,2
4	Pernah (P)	2	0	0	0
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			49	206	100%
Total tanggapan responden			84%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

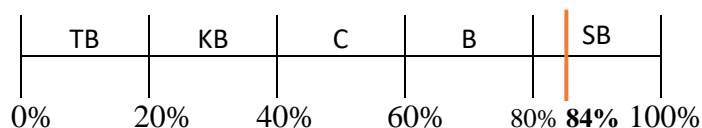
Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 49 responden yang menyatakan sering sebanyak 27 responden dengan presentase (55,1%), slalu sebanyak 16 responden dengan presentase (32,7%), kadang – kadang sebanyak 6 responden (12,2%), pernah sebanyak (0%), tidak pernah sebanyak (0%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{206}{5 \times 49} \times 100\% = 84\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bertanggung jawab dalam pekerjaan menunjukkan nilai 84% atau memiliki penilaian berada di kategori sangat baik.

b. Bertanggung Jawab Atas Fasilitas Perusahaan

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan bertanggung jawab atas fasilitas perusahaan jika terjadi kerusakan”

Tabel 4.25 Bertanggung jawab Atas fasilitas Perusahaan

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	18	90	36,7
2	Sering (SR)	4	28	112	57,1
3	Kadang-Kadang (KD)	3	2	6	4,1
4	Pernah (P)	2	1	2	2
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			49	210	100%
Total tanggapan responden			86%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

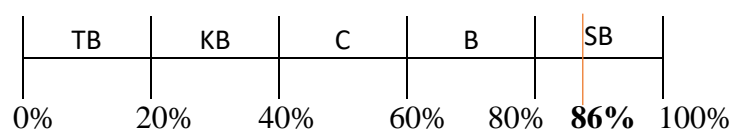
Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 49 responden yang menyatakan sering sebanyak 28 responden dengan presentase (57,1%), slalu sebanyak 18 responden dengan presentase (36,7%), kadang – kadang sebanyak 2 responden (4,1%), pernah sebanyak 1 responden (2%), tidak pernah sebanyak (0%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{210}{5 \times 49} \times 100\% = 86\%$$

Secara kontinium dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bertanggung jawab atas fasilitas perusahaan menunjukkan nilai 86% atau memiliki penilai berada di kategori sangat baik.

c. Mampu Menyelesaikan Masalah

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan dapat menyelesaikan masalah tanpa harus diperingati”

Tabel 4.26 Mampu Menyelesaikan Masalah

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	18	90	36,7
2	Sering (SR)	4	16	64	32,7
3	Kadang-Kadang (KD)	3	3	9	6,1
4	Pernah (P)	2	5	10	10,2
5	Tidak Pernah (TP)	1	7	7	14,3
Jumlah			49	180	100%
Total tanggapan responden			73%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

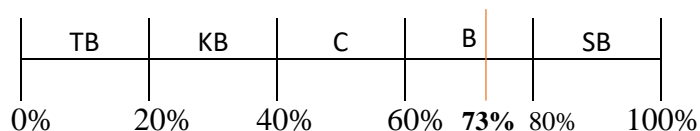
Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 49 responden yang menyatakan slalu sebanyak 18 responden dengan presentase (36.7%), sering sebanyak 16 responden dengan presentase (32,7%), tidak pernah sebanyak 7 responden dengan presentase (14,3), pernah sebanyak 5 responden dengan presentase (10,2%), kadang – kadang sebanyak 3 responden dengan presentase (6,1%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{180}{5 \times 49} \times 100\% = 73\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan mampu menyelesaikan masalah menunjukkan nilai 73% atau memiliki penilaian berada dikategori baik.

4. Ketepatan Waktu

a. Ketepatan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan”.

Tabel 4.27 Ketepatan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	15	75	30,6
2	Sering (SR)	4	26	104	53,1
3	Kadang-Kadang (KD)	3	7	21	4,3
4	Pernah (P)	2	1	2	2
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			49	202	100%
Total tanggapan responden			82%		

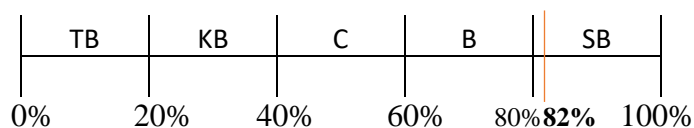
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 49 responden yang menyatakan sering sebanyak 26 responden dengan presentase (53,1%), slalu sebanyak 15 responden dengan presentase (30,6%), kadang – kadang sebanyak 7 responden (4,3%), pernah sebanyak 1 responden (2%), tidak pernah sebanyak (0%). Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{202}{5 \times 49} \times 100\% = 82\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan nilai 82% atau memiliki penilaian berada di kategori sangat baik.

b. Dapat Waktu Yang Cukup Dalam Pekerjaan

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mendapatkan waktu yang cukup dalam suatu pekerjaan”.

Tabel 4.28 Mendapatkan Waktu Yang Cukup Dalam Pekerjaan

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	16	80	32,7
2	Sering (SR)	4	23	92	46,9
3	Kadang-Kadang (KD)	3	10	30	20,4
4	Pernah (P)	2	0	0	0
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			49	202	100%
Total tanggapan responden			82%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

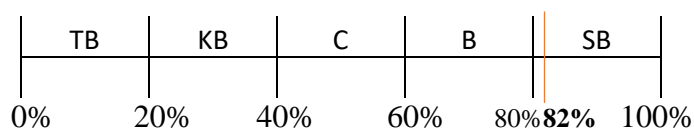
Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 49 responden yang menyatakan sering sebanyak 23 responden dengan presentase (92%), slalu sebanyak 16 responden dengan presentase (32,7%), kadang – kadang sebanyak 10 responden (20,4%), pernah sebanyak (0%), tidak pernah sebanyak (0%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{202}{5 \times 49} \times 100\% = 82\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan mendapatkan waktu yang cukup dalam pekerjaan menunjukkan nilai 82% atau memiliki penilaian berada di kategori sangat baik.

c. Tidak Menunda Pekerjaan

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan berusaha tidak menunda pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan tidak lebih dari waktu yang ditentukan”

Tabel 4.29 Tidak Menunda Pekerjaan

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	11	55	22,9
2	Sering (SR)	4	28	112	58,3
3	Kadang-Kadang (KD)	3	7	21	14,6
4	Pernah (P)	2	0	0	0
5	Tidak Pernah (TP)	1	2	2	4,2
Jumlah			49	190	100%
Total tanggapan responden			77%		

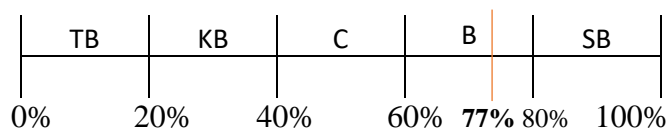
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 49 responden yang menyatakan sering sebanyak 28 responden dengan presentase (58,3%), slalu sebanyak 11 responden dengan presentase (22,9%), kadang – kadang sebanyak 7 responden (14,6%), tidak pernah sebanyak 2 responden dengan presentase (4,2%), pernah sebanyak (0%). Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{190}{5 \times 49} \times 100\% = 77\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tidak menunda pekerjaan menunjukkan nilai 77% atau memiliki penilaian berada di kategori baik.

5. Efektivitas

a. Kesesuaian Dengan Tujuan Perusahaan

Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Hasil kerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan”

Tabel 4.30 Kesesuaian Dengan Tujuan Perusahaan

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	14	70	28,6
2	Sering (SR)	4	30	120	61,2
3	Kadang-Kadang (KD)	3	4	12	8,2
4	Pernah (P)	2	1	2	2
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			49	204	100%
Total tanggapan responden			83%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 49 responden yang menyatakan sering sebanyak 30 responden dengan presentase (61,2%), slalu sebanyak 14 responden dengan presentase (28,6%), kadang – kadang sebanyak 4 responden (8,2%), pernah sebanyak 1 responden (2%), tidak pernah sebanyak (0%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{204}{5 \times 49} \times 100\% = 83\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :

TB	KB	C	B	SB
----	----	---	---	----

0% 20% 40% 60% 80% **83%** 100%

Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan kesesuaian dengan tujuan perusahaan menunjukkan nilai 83% atau memiliki penilaian berada di kategori sangat baik.

b. Bekerja Sesuai Prosedur

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur”

Tabel 4.31 Bekerja Sesuai Prosedur

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	16	80	32,7
2	Sering (SR)	4	29	116	59,2
3	Kadang-Kadang (KD)	3	3	9	6,1
4	Pernah (P)	2	1	2	2
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			49	207	100%
Total tanggapan responden			84%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

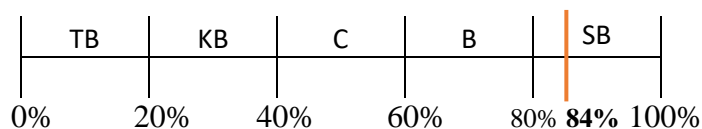
Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 49 responden yang menyatakan sering sebanyak 29 responden dengan presentase (59,2%), slalu sebanyak 16 responden dengan presentase (32,7%), kadang – kadang sebanyak 3 responden (6,1%), pernah sebanyak 1 responden (2%), tidak pernah sebanyak (0%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{207}{5 \times 49} \times 100\% = 84\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bekerja sesuai prosedur menunjukkan nilai 84% atau memiliki penilaian berada di kategori sangat baik.

c. Memanfaatkan Sarana Dan Prasarana Perusahaan

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah disediakan perusahaan”

Tabel 4.32 Memanfaatkan Sarana Dan Prasarana Perusahaan

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	13	65	26,5
2	Sering (SR)	4	33	132	67,3
3	Kadang-Kadang (KD)	3	3	9	6,1
4	Pernah (P)	2	0	0	0
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			49	206	100%
Total tanggapan responden			84%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

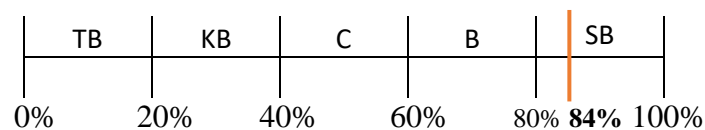
Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 49 responden yang menyatakan sering sebanyak 33 responden dengan presentase (67,3%), slalu sebanyak 13 responden dengan presentase (26,5%), kadang – kadang sebanyak 3 responden (6,1%), pernah sebanyak (0%), tidak pernah sebanyak (0%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{206}{5 \times 49} \times 100\% = 84\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan memanfaatkan sarana dan prasarana perusahaan menunjukkan penilaian 84% atau memiliki penilaian berada di kategori sangat baik.

6. Kemandirian

a. Karyawan Belajar Dari Kesalahan

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan belajar dari kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan”.

Tabel 4.33 Karyawan Belajar Dari Kesalahan

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	10	50	20,4
2	Sering (SR)	4	21	84	42,9
3	Kadang-Kadang (KD)	3	12	36	24,5
4	Pernah (P)	2	4	8	8,2
5	Tidak Pernah (TP)	1	2	2	4,1
Jumlah			49	180	100%
Total tanggapan responden			73%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

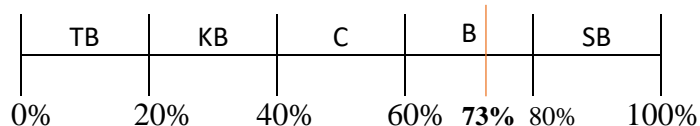
Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 49 responden yang menyatakan sering sebanyak 21 responden dengan presentase (42,9%), kadang – kadangan sebanyak 12 responden dengan presentase (24,5), slalu sebanyak 10 responden dengan presentase (20,4%), pernah sebanyak 4 responden (8,2%), tidak pernah sebanyak 2 responden dengan presentase (4,1%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{180}{5 \times 49} \times 100\% = 73\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan belajar dari kesalahan menunjukkan 73% atau memiliki penilaian berada di kategori baik.

b. Kemandirian Mempersiapkan Alat

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan memiliki sikap antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kemandirian dalam mempersiapkan alat dan hal lain sebelum memulai bekerja”.

Tabel 4.34 Kemandirian Mempersiapkan Alat

No	Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	17	85	34,7
2	Sering (SR)	4	28	112	57,1
3	Kadang-Kadang (KD)	3	4	12	8,2
4	Pernah (P)	2	0	0	0
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			49	209	100%
Total tanggapan responden			85%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

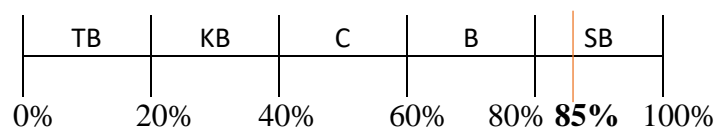
Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 49 responden yang menyatakan sering sebanyak 28 responden dengan presentase (57,1%), slalu sebanyak 17 responden dengan presentase (34,7%), kadang – kadang sebanyak 4 responden (8,2%), pernah sebanyak (0%), tidak pernah sebanyak (0%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{209}{5 \times 49} \times 100\% = 85\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan kemandirian mempersiapkan alat menunjukkan nilai 85% atau memiliki penilaian berada di kategori sangat baik.

Tabel 4.35 Hasil Rekapitulasi dan Rata - Rata Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Total Skor	Tanggapan Responden	Rata – rata Perindikator
1. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan	200	82%	81%
2. Karyawan selalu mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	199	81%	
3. Karyawan mampu bekerja dengan baik dan teliti	195	79%	
4. Karyawan melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelum-sebelumnya	162	66%	71%
5. karyawan memiliki kemampuan dalam mencapai target yang telah ditetapkan	191	78%	
6. karyawan menyelesaikan pekerjaan sebanyak – banyaknya dari pada terjadi penumpukan	172	70%	
7. karyawan bertanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah diberikan	206	84%	81%
8. karyawan bertanggung jawab atas fasilitas perusahaan jika terjadi kerusakan	210	86%	
9. karyawan dapat menyelesaikan masalah tanpa harus diperingati	180	73%	
10. karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	202	82%	80%
11. karyawan mendapatkan waktu yang cukup dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	202	82%	
12. karyawan berusaha untuk tidak menunda pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan tidak lebih dari waktu	190	77%	

yang telah ditentukan			
13. Hasil kerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan	204	83%	83%
14. karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur	207	84%	
15. memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah disediakan perusahaan	206	84%	
16. karyawan belajar dari kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	180	73%	79%
17. karyawan memiliki sikap antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kemandiriannya dalam mempersiapkan alat dan hal lain sebelum memulai bekerja	209	85%	
Jumlah skor total	3.315		
Rata – rata persentase tanggapan responden	79%		
Persentase skor tertinggi	83%		
Persentase skor terendah	71%		

Sumber : Data primer, Kuesioner Diolah 2023

Dari seluruh indikator disiplin dengan 17 butir pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai tertinggi pada indikator efektivitas dengan skor rata-rata 83%. Artinya bahwa efektivitas karyawan Hotel Rizen Premiere terlaksana sangat baik. Adapun nilai terkecil yaitu pada indikator kuantitas dengan skor rata-rata 71%, yang artinya karyawan harus memperbaiki kuantitas guna meningkatkan kinerja karyawan.

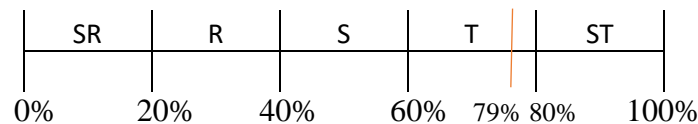
Berdasarkan dari data 49 responden maka hasil rata-rata presentase tanggapan responden adalah 79%. Berikut nilai interval kinerja karyawan :

Tabel 4.36 Sebaran Interval Disiplin Kerja

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
0-20		Sangat Rendah
20-40		Rendah
40-60		Sedang
60-80	79%	Tinggi
80-100		Sangat Tinggi

Sumber : Data primer, Kuesioner Diolah 2023

Berdasarkan hasil perhitungan skor rata-rata nilai interval diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan Hotel Rizen Premiere sangat tinggi.



4.2.4 Analisis Koefisien Kolerasi Rank Spearman

Uji *Rank Spearman* ini untuk mengetahui ada tidaknya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Hotel Rizen Premiere penulis melakukan analisis koefisien kolerasi *rank spearman* dengan menggunakan IBM SPSS 26. Hasil analisi koefisie kolerasi *rank spearman* antara dua variabel yang diteliti adalha sebagai berikut :

Tabel
Analisis
Kolerasi
Sperman

Correlations			X	Y
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	1,000	,636**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	49	49
	Y	Correlation Coefficient	,636**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

4.37 Hasil
Koefisien
Rank

Berdasarkan hasil uji *Rank Spearman* diketahui nilai korelasi 0,636. Dengan ini mengacu pada tabel koefisien korelasi, yang artinnya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Hotel Rizen Premiere Bogor mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Hal ini menunjukkan semakin baik disipin kerja karyawan semakin baik pula kinerja karyawan Hotel Rizen Premiere Bogor.

Tabel 4.38 Koefisien Kolerasi dan Tingkat Hubungan

Nilai r	presentase	Derajat Hubungan
0,00 - 0,199		Sangat Rendah
0,20 - 0,399		Rendah
0,40 - 0,599		Sedang
0,60 - 0,799	0,636	Kuat
0,80 - 1,000		Sangat Kuat

4.2.5 Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Hotel Rizen Premiere Bogor dilakukan uji koefisien determinasi dengan diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.39 Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,539	,529	6,727

a. Predictors: (Constant), X

Output ini menjelaskan tentang ringkasan model yang terdiri dari nilai hasil korelasi (R), koefisien determinasi (R Square), koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjust R Square*), dan ukuran kesalahan prediksi (*Std. Error of the estimate*). Hasil uji koefisien determinasi R^2 dapat diperoleh dari perhitungan sebagai berikut :

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

$$KD = (0,734)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,539 \times 100\%$$

$$KD = 53,9\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat di ketahui bahwa nilai koefisien adalah sebesar $KD = 53,9\%$, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53,9% dan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.6 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang di buat dapat di terima atau di tolak dan apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji hipotesis korelasi.

a Hipotesis statistik

$H_a (\rho > 0)$: terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Hotel Rizen Premiere

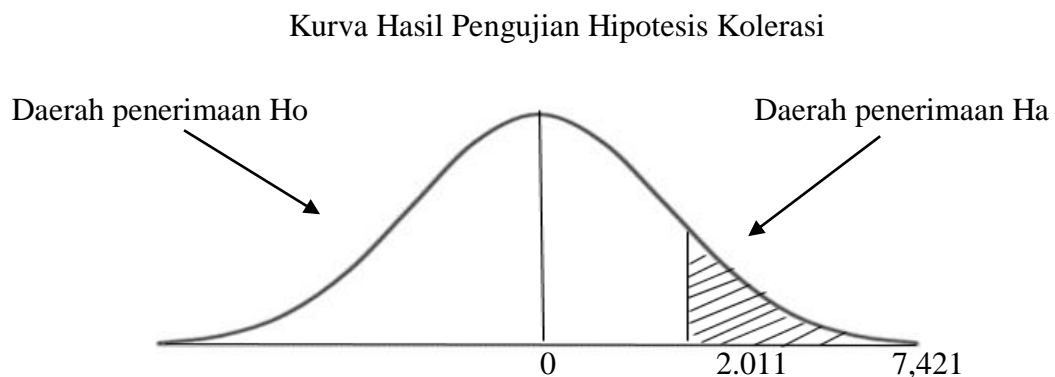
b Menentukan nilai t_{tabel}

Nilai t_{tabel} dapat di cari dengan menggunakan t_{tabel} distribusi t dengan cara : taraf signifikan $\alpha = 5\%$ atau $0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $49 - 2 = 47$ dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan t_{tabel} rumusnya :

$$\begin{aligned} t_h &= \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,734 \sqrt{49-2}}{\sqrt{1-0,539}} \\ &= \frac{0,734 (6,855)}{\sqrt{0,461}} \\ &= \frac{5,031}{0,678} \\ &= 7,421 \end{aligned}$$

c Mencari T_{tabel}

Mencari T_{tabel} dilakukan dengan taraf signifikansi 5% atau $0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $49-2 = 47$ maka diperoleh T_{tabel} sebesar $2,011$



Gambar 4.2 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar $7,421$ dan t_{tabel} sebesar $2,011$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,421 > 2,011$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Hotel Rizen Premiere Bogor dengan tingkat hubungan Kuat.

4.3 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Hotel Rizen Premiere Bogor

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari analisis hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Hotel Rizen Premiere Bogor. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan dan mendeskripsikan keadaan variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan Hotel Rizen Premiere dan pada penelitian ini menggunakan analisis koefisien korelasi *Rank Spearman* untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel – variabel tersebut dan untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan melakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah

ditolak dan diterima hasil hipotesis yang telah diajukan dengan menggunakan uji hipotesis koefisien korelasi.

Analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja karyawan Hotel Rizen Premiere Bogor menggunakan empat indikator meliputi taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya. Pada penelitian ini melibatkan 49 karyawan yang menjadi responden dan jumlah instrumen yang digunakan pada kuesioner yang berjumlah 11 pernyataan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata total tanggapan responden yaitu sebesar 83% dimana nilai rata-rata tersebut pada interval berada di kategori (80-100) artinya bahwa disiplin kerja karyawan pada Hotel Rizen Premiere sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan tanggapan pada indikator. Untuk indikator yang memiliki nilai tertinggi pada rata-rata total tanggapan responden berada pada indikator taat terhadap peraturan lainnya yaitu sebesar 85% dalam pernyataan karyawan menjunjung tinggi sikap saling menghargai dan toleransi dalam memegang kepercayaan dan perbedaan dengan nilai presentase 87% artinya karyawan mempunyai sikap saling menghargai dan toleransi dalam kepercayaan dan perbedaan. Sedangkan indikator yang memiliki nilai terendah berada pada indikator taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan yaitu sebesar 80% dalam pernyataan karyawan mampu memahami bagaimana berkomunikasi dalam pekerjaan dengan divisi lain dengan nilai presentase 80% artinya karyawan belum memahami dengan baik cara berkomunikasi dalam pekerjaan antar divisi lain. Selanjutnya hasil analisis deskriptif mengenai variabel Kinerja Karyawan diketahui bahwa nilai total rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 79% dimana nilai rata-rata tersebut pada interval masuk kategori (60-80) artinya bahwa Kinerja Karyawan Hotel Rizen Premiere berada dikategori tinggi. Hasil ini ditunjukkan dengan tanggapan pada indikator Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian. Untuk indikator yang memiliki nilai tertinggi pada rata-rata total tanggapan responden berada pada indikator efektivitas yaitu sebesar 83% dalam pernyataan karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dengan nilai presentase 84% artinya karyawan berhasil dalam melakukan pekerjaan dengan secara efektif. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai terendah berada pada indikator kuantitas yaitu sebesar 71% dalam pernyataan karyawan melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelum-sebelumnya dengan nilai presentase 66% artinya karyawan belum bisa belajar dari pengalaman yang sebelumnya dan belum bisa belajar dari kesalahan sebelumnya. Untuk mengetahui hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan peneliti melakukan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* dari hasil peneliti yang dilakukan tentang Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Hotel Rizen Premiere Bogor dengan uji korelasi Rank Spearman sebagaimana skor korelasi rank sebesar 0,636 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang Kuat antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Hotel Rizen Premiere Bogor. Dilihat dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia yang didukung oleh teori Menurut Menurut Hasibuan (2017), Manajemen sumber daya manusia ialah ilmu dan seni yang menentukan hubungan dan peranan tenaga kerja, sehingga efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat secara maksimal. Maka, Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal jika tidak efektif dan efisien dalam bekerja. Dapat

disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Menurut Mills dan Goos (2007) Disiplin kerja merupakan proses berperilaku pada peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan, baik yang ditulis maupun tidak ditulis serta tidak mengelak dalam menerima sanksi. (Armawan & Suana, 2019). Maka dari itu Disiplin merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena disiplin berperan untuk perkembangan perusahaan dan menjadi alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin kerja mencakup kehadiran karyawan dengan tepat waktu, mentaati semua peraturan perusahaan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan, tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan tugas. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Rizen Premiere. Menurut Edison (2016) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan meningkatnya kinerja pada karyawan maka akan berdampak pada kestabilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Disty Agil Larasati (2020) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini diperoleh bahwa disiplin kerja yang baik maka akan meningkatnya kinerja karyawan. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Selain menegakkan disiplin kerja perusahaan pun harus menegakkan kinerja karyawan karena jika kinerja karyawan baik, akan membuat perkembangan bisnis perusahaan meningkat dengan sebaliknya jika kinerja karyawan buruk akan berdampak tidak baik pada perusahaan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan dengan kategori yang kuat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan sebelumnya mengenai Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Hotel Rizen Premiere Bogor. Maka penulis memberikan simpulan dan saran sebagai berikut :

5.1 Simpulan

1. Hasil analisis deskriptif pada variabel Disiplin Kerja pada Hotel Rizen Premire yang berdasarkan rata-rata total tanggapan responden mengenai 11 pernyataan yang berkaitan dengan indikator Disiplin Kerja sebesar 83%. Untuk indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu indikator taat terhadap peraturan lainnya yaitu sebesar 85%. Sedangkan indikator yang memiliki nilai terendah yaitu indikator taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan sebesar 80%.
2. Hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan pada Hotel Rizen Premire yang berdasarkan rata-rata total tanggapan responden mengenai 17 pernyataan yang berkaitan dengan indikator Kinerja Karyawan sebesar 79%. Untuk indikator yang memiliki nilai tertinggi pada indikator efektivitas sebesar 83%. Sedangkan indikator yang memiliki nilai terendah yaitu pada indikator kuantitas sebesar 71%.
3. Terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Rizen Premiere. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis berikut :
 - a Hasil analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman* diperoleh nilai r_s sebesar 0,636 artinya, bahwa hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Hotel Rizen Premiere mempunyai tingkat hubungan dengan kategori kuat (memiliki kesamaan hasil analisis dengan penelitian sebelumnya yaitu Disty Agil Larasati yang memiliki hasil analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman* memperoleh nilai $r_s = 0,644$ artinya tergolong dalam kategori kuat, dimana terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan).
 - b Hasil analisis Koefisien Determinasi diperoleh nilai R Square = 53,9% artinya variabel Disiplin Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 53,9% dan sisianya 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
 - c Hasil Uji Hipotesis Koefisien Korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,421 > 2,011$) artinya tolak H_0 dan terima H_a . Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Hotel Rizen Premiere dengan kategori kuat. Jadi hipotesis yang diajukan dapat dinyatakan terbukti. Dapat dikatakan bahwa semakin baik Disiplin Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan Hotel Rizen Premiere.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna, diantaranya :

1. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan membuktikan jika Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan pun akan meningkat. Oleh karena itu, Hotel Rizen Premiere harus tetap memperhatikan kedisiplinan karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat. Contoh dengan cara memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang tidak menaati peraturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan, kesadaran kepada karyawan mengenai pentingnya kepatuhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Memberikan sanksi yang tegas atau teguran bagi karyawan yang terlambat dalam masuk kerja. Sedangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan kualitas karyawan. Maka, dengan begitu akan memperbaiki kedisiplinan karyawan serta meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.
2. Pada variabel (X) Disiplin Kerja terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yaitu indikator taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan. Saran, sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan tingkat disiplin kepada karyawan dengan memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang tidak menaati peraturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Pada variabel (Y) Kinerja Karyawan terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yaitu indikator kuantitas. Saran, sebaiknya perusahaan perlu memberikan edukasi terkait peranan dari masing-masing karyawan dan juga mengadakan diskusi mingguan terkait masalah atau perubahan untuk perusahaan menjadi lebih baik dengan cara menampung saran dan opini dari karyawan.. Hal ini membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Budiasa, Komang I. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Banyumas: CV. Pena Persada Redaksi.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management*. United States America: Pearson Education.
- Dewi, Pujianti, Affandi, Sunarsi & Asrini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Cetakan 1. Sumatra Barat: Insan Cendekia Mandiri.
- Edison, E., Anwar, Y dan Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ganyang, M.T.,(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Akasara
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Seru, Yogyakarta
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPFE
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi ke duabelas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mathis, R.L & J.H Jackson. (2006). **Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia**. Terjemahan Dian Angelina. Jakarta: Salemba Empat
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Robbins, Stephen. P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. & Judge Timothy A. 2015. *Organizational Behavior*, Edisi 16, Cetakan Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L.P. (2018). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2 (13th ed.). PT. Erlangga.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 7. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yuniarti, Irwansyah, Hasyim & Riswandi, Rochmi. Dkk.(2021). *Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Ptaktis*. Edisi Pertama. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Jurnal :
- Zainal, Rivai, Veitzhal & Ramly, Mansyur. Dkk.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Edisi Ketiga. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Armawan, P. A., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*

Universitas Udayana, 8(8), 5090. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p14>

Samantha, R., & Almalik, D. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Te. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 3(2), 58–66.
<http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Saidatul Adilah
Alamat : Kp.Bojong nangka RT.20/RW.19 Kec.Gunung Putri
Kab.Bogor
Kode Pos 16963.
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 9 Juli 2001
Umur : 21 tahun
Agama : Islam
Pendidikan

- SD : SDN BOJONG NANGKA 04
- SMP : SMPN 2 GUNUNG PUTRI
- SMK : SMK YADIKA 11 JATIRANGGA
- Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS PAKUAN

Bogor, April 2023

Peneliti



(Saidatul Adilah)

SURAT KETERANGAN RISET PENELITIAN

HOTEL RIZEN PREMIERE

Jl.Raya Puncak-Cianjur No.KM 77, Leuwimalang, Kec. Cisarua

Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16750

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tia Damayanti

Jabatan : HRD HOTEL RIZEN PREMIERE

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Saidatul Adilah

Asal Kampus : Universitas Pakuan

Alamat : Kp. Bojong Nangka RT.20/RW 09 Kec. Gunung Putri Kab. Bogor

NPM : 021119020

Program Studi : S1 Manajemen

Bahwa yang bersangkutan telah melakukan kegiatan riset data penelitian pada HOTEL RIZEN PREMIERE, untuk memenuhi salah satu syarat pengajuan skripsi.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya.

Hormat

Bogor, 08 Mei 2023



Hormat Saya

A photograph of a handwritten signature in black ink on a white background. The signature is stylized and appears to be "Saidatul Adilah".

PROFIL RESPONDEN

A. Petunjuk

1. Mohon Bapak/Ibu memilih satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (\surd).
2. Mohon Bapak/Ibu menjawab pertanyaan yang tersedia.
3. Terima kasih atas partisipasinya..

Pernyataan Disiplin Kerja

SS	= Sangat Setuju
S	= Setuju
KS	= Kurang Setuju
TS	= Tidak Setuju
STS	= Sangat Tidak Setuju

Pernyataan Kinerja Karyawan

S	= Selalu
SR	= Sering
KD	= Kadang-kadang
P	= Pernah
TP	= Tidak Pernah

B. Data Responden

Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
Usia	<input type="checkbox"/> 20 – 30 Tahun <input type="checkbox"/> 31 – 40 Tahun	<input type="checkbox"/> 41 – 50 Tahun <input type="checkbox"/> > 50 Tahun
Pendidikan Terakhir	<input type="checkbox"/> SMP <input type="checkbox"/> SMA/SMK/MA	<input type="checkbox"/> D3 <input type="checkbox"/> S1
Lama Bekerja	<input type="checkbox"/> < 1 Tahun <input type="checkbox"/> 1 – 5 Tahun	<input type="checkbox"/> 6 – 10 Tahun <input type="checkbox"/> > 10 Tahun

KUSIONER DISIPLIN KERJA (X)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Taat terhadap aturan waktu						
1	Karyawan hadir tepat waktu					
2	Karyawan menggunakan waktu istirahat dengan ketentuan perusahaan					
3	Karyawan menggunakan waktu kerja dengan tepat					
Taat terhadap peraturan perusahaan						
1	Karyawan memakai seragam dan tanda pengenal selama berada di lingkungan perusahaan					
2	Karyawan Bertingkah laku baik di dalam perusahaan					
3	Karyawan mengikuti dengan penuh kepatuhan peraturan-peraturan yang berlaku di dalam perusahaan					
Taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan						
1	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab					
2	Karyawan mampu memahami bagaimana berkomunikasi dalam pekerjaan dengan divisi lain					
3	Karyawan mengerti dan memahami aturan-aturan yang berlaku di dalam perusahaan					
Taat terhadap aturan lainnya						
1	Karyawan bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan					
2	Karyawan tidak menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi					
3	Karyawan menjunjung tinggi sikap saling menghargai dan toleransi dalam memegang kepercayaan dan perbedaan					

KUSIONER KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		S	SR	KD	P	TP
Kualitas kerja						
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan					
2	Karyawan selalu mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
3	Karyawan mampu bekerja dengan baik dan teliti					
Kuantitas						
1	Karyawan melakukan pekerjaan lebih baik dibandingkan sebelumnya					
2	Karyawan memiliki kemampuan dalam mencapai target yang telah ditetapkan					
3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan					
Komitmen Kerja						
1	Karyawan bertanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah diberikan					
2	Karyawan bertanggung jawab atas fasilitas perusahaan jika terjadi kerusakan					
3	Karyawan dapat menyelesaikan masalah tanpa harus diperingati					
Ketepatan waktu						
1	Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Karyawan mendapatkan waktu yang cukup dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
3	Karyawan berusaha untuk tidak menunda pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan tidak lebih dari waktu yang telah ditentukan					
Efektivitas						
1	Hasil kerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan					
2	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur					
3	Memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah disediakan perusahaan					
Kemandirian						
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa meminta bantuan kepada orang lain					
2	Karyawan belajar dari kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Karyawan memiliki sikap antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kemandiriannya dalam mempersiapkan alat dan hal lain sebelum memulai bekerja					

KODINGAN KUESIONER DISIPLIN KERJA (X)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Skor Total
1	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	115
2	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	46
3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	2	4	44
4	4	5	5	5	4	5	2	3	4	4	3	44
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	47
6	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	48
7	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
9	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	51
10	4	4	5	5	4	5	3	2	4	4	5	45
11	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	45
12	4	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	43
13	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	48
14	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	47
15	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	37
16	4	5	4	5	4	3	3	2	4	4	4	42
17	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	43
18	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	46
19	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	48
20	4	3	2	5	4	4	4	5	5	3	4	43
21	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	40
22	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	49
23	4	5	4	5	2	4	3	3	4	3	5	42
24	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	46
25	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	5	39
26	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	39
27	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	50
28	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	49
29	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	5	40
30	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	50
31	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	45
32	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	48
33	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	44
34	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	44
35	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	50
36	4	4	4	4	5	2	4	5	5	5	5	47
37	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	49
38	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	47

39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
40	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	50
41	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
42	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	47
43	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	50
44	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	49
45	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	47
46	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	48
47	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	47
48	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	47
49	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	50

KODINGAN KUESIONER KINERJA KARYAWAN (Y)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Skor Total
1	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	75
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	75
3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	77
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	73
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
6	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	77
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	71
8	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	73
9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	81
10	4	4	5	3	4	2	4	4	1	4	3	4	5	5	4	3	5	64
11	4	5	4	4	4	2	5	5	1	4	4	4	5	5	4	3	5	68
12	4	4	4	3	4	2	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	66
13	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	70
14	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	74
15	3	3	3	1	3	2	3	4	1	3	3	1	4	4	4	1	4	47
16	4	3	2	1	3	1	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	51
17	4	4	3	2	4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	59
18	4	5	4	1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	68
19	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	65
20	4	3	3	1	2	1	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	51
21	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	60
22	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	70
23	4	3	2	1	2	2	3	4	1	3	4	1	5	3	5	3	5	51
24	4	5	5	1	4	3	4	3	4	5	4	4	5	5	3	3	4	66
25	3	2	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	2	4	4	3	3	45
26	4	3	4	1	3	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	53
27	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	76
28	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	5	4	3	5	4	5	67
29	4	3	4	2	3	2	4	4	1	3	4	1	2	4	4	4	5	54
30	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	73
31	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	62
32	4	3	4	2	2	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	55
33	4	4	3	2	1	1	3	1	2	3	4	3	3	4	4	2	4	48
34	4	3	4	2	3	1	4	4	2	4	3	4	3	2	4	3	4	54
35	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	76
36	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	76
37	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	75
38	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	77
39	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	75
40	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	74
41	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	73
42	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	72
43	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	77
44	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	72
45	2	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76

46	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	78
47	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	72
48	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	76
49	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73