



Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel

Selfi Ariesni^{1*}, Lise Asnur² 

^{1,2} Universitas Negeri Padang, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received February 22, 2023

Revised February 27, 2023

Accepted July 10, 2023

Available online July 25, 2023

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Hotel.

Keywords:

Work Discipline, Employee Performance, Hotel.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author.
Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

ABSTRAK

Adanya karyawan yang memiliki performance review recapitulation pada kategori poor sebanyak 3 orang, masih adanya karyawan yang datang terlambat saat bekerja, dan adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan SOP hotel. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di sebuah hotel. Pendekatan asosiatif kausal dengan bentuk penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang dipakai pada penelitian ini. Jumlah karyawan hotel adalah sebanyak 30 orang yang dijadikan sebagai populasi dan sampel pada penelitian ini. Jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder dari absensi dan performance review karyawan hotel. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket yang berisi 30 pernyataan yang telah di uji validitas dan realibilitas yang dibagikan kepada HOD setiap departemen dan kepada GM. Data yang diperoleh dideskripsikan dengan uji persyaratan analisis dan juga pengujian hipotesis dengan teknik analisis regresi linear sederhana dan koefisien determinan dengan bantuan SPSS 20.00. Hasil Penelitian menunjukkan Disiplin kerja secara keseluruhan belum termasuk dalam kategori sangat baik, karna dari 30 responden hanya 46,66% responden pada ketegori sangat baik, 43,33% karyawan pada kategori baik, dan 10% pada kategori cukup. Kinerja Karyawan secara keseluruhan dengan kategori sangat baik dengan persentase 63,34%. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini mengindikasikan perlunya perhatian lebih dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan untuk memperbaiki kinerja secara keseluruhan dalam lingkungan kerja hotel tersebut.

ABSTRACT

This research was conducted based on several issues regarding work discipline and employee performance. Among these issues were the presence of three employees with a poor performance review recapitulation, persistent tardiness among some employees, and instances where employees did not adhere to the hotel's SOP. The aim of this study was to analyze the influence of work discipline on employee performance in a hotel setting. An associative causal approach with a quantitative research methodology was utilized for this study. The total number of hotel employees, which amounted to 30 individuals, was considered both the population and sample for this research. The types of data used in this study included primary data gathered through the distribution of questionnaires and secondary data obtained from employee attendance records and performance reviews. The research methodology involved distributing a questionnaire consisting of 30 statements that had been tested for validity and reliability. These questionnaires were distributed to the Heads of Departments (HOD) in each department as well as the General Manager (GM). The collected data were analyzed using prerequisite analysis and hypothesis testing through simple linear regression analysis and determinant coefficient techniques using SPSS 20.00. The research findings indicated that overall work discipline did not fall into the "very good" category, as only 46.66% of the 30 respondents fell into the "very good" category, 43.33% were in the "good" category, and 10% were considered "sufficient". On the other hand, employee performance overall was categorized as "very good" at 63.34%. Work discipline significantly influenced employee performance at Rangkyo Basa Hotel Padang Panjang. The implications of these findings suggest a need for greater attention to improving employee work discipline to enhance overall performance within the hotel's work environment.

*Corresponding author.

E-mail addresses: selfiariesni2@gmail.com (Selfi Ariesni)

1. PENDAHULUAN

Sektor pariwisata merupakan sektor yang mengalami perkembangan pesat saat ini. Hal ini membuat pemerintah pusat dan pemerintah daerah gencar mengembangkan sektor pariwisata di Indonesia. Pariwisata ialah sebuah perjalanan yang direncanakan sebelumnya, yang dilakukan sendirian ataupun bersama-sama dari suatu tempat ke tempat yang lain dengan tujuan memperoleh kepuasan (Shabrina & Chair, 2020; Wulandari et al., 2021). Salah satu penunjang dari industri pariwisata adalah disediakannya akomodasi penginapan seperti hotel. Hotel merupakan sebuah akomodasi yang mempergunakan sebagian atau keseluruhan bangunannya yang menyediakan pelayanan penginapan, makanan, minuman dan fasilitas penunjang lainnya bagi tamu yang dikelola untuk mencari keuntungan (Aryani, 2021; Suardana & Dina Ayu Wandani, 2020; Zhou et al., 2022). Keberhasilan operasional hotel bergantung terhadap peranan sumber daya manusia didalamnya. Agar suatu perusahaan mengalami kemajuan, maka sumber daya manusia yang ada pada hotel harus memiliki visi dan misi yang sama dalam bekerja, yaitu meningkatkan pendapatan hotel. Hal ini dapat terjadi apabila sumber daya yang dimiliki hotel mempunyai kinerja yang baik. Kinerja merupakan sebuah prestasi kerja yang dinilai dari kualitas dan kuantitas yang telah dicapai sumber daya manusia dalam suatu waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Shabrina & Chair, 2020; Simamora, 2018). Kinerja karyawan dianggap sebagai apa yang karyawan kerjakan dan apa yang tidak dikerjakan (Bawelle & Sepang, 2016; Cahyadi, 2019). Kinerja memiliki beberapa indikator sebagai tolak ukur, adapun indikator kinerja yaitu ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antar karyawan dan kepuasan kerja (Setiawan & Dewi, 2014; Wardana et al., 2023).

Kenyataannya, adanya karyawan yang berkerja tidak sesuai dengan SOP hotel, seperti ada beberapa karyawan yang bermain *handphone* saat bekerja, ada karyawan *food and beverage service* yang memakai sandal ketika melayani pengantaran makanan ke kamar tamu (*room service*), menghadirkan *snack* untuk peserta *meeting*, juga ketika berada di area *lobby*, serta karyawan *housekeeping* memakai sepatu olahraga dan bahkan ada yang memakai celana *jeans* saat bekerja. Padahal ini telah dilarang oleh pihak manajemen bahkan GM pun sudah membuat sebuah pengumuman resmi. Namun masih ada beberapa karyawan yang melanggarnya beberapa kali. Masalah seperti diatas tidak bisa dibiarkan, apabila pihak manajemen tidak memperhatikan disiplin kerja maka akan berdampak buruk terhadap *income* hotel. Rangkayo Basa Hotel Padang Panjang merupakan salah satu hotel bintang dua (***) yang berada di Jl. Sutan Syahril No.411 - Silaing Bawah – Padang Panjang Provinsi Sumatera Barat. Rangkayo Basa Hotel Padang Panjang merupakan salah satu hotel yang memperhatikan kinerja pegawainya dengan cara melakukan penilaian *performance review* sebagai evaluasi kinerja karyawan. Selain memperhatikan kinerja pegawainya Rangkayo Basa Hotel Padang Panjang juga memperhatikan disiplin kerja karyawannya. Namun masih ada karyawan yang belum mematuhi disiplin kerja, seperti ditemukannya beberapa karyawan yang sering datang terlambat saat bekerja. Tingkat disiplin karyawan saat masuk kerja, masih ditemukannya karyawan yang datang melewati waktu yang telah ditentukan hotel. Keterlambatan karyawan tersebut banyak terjadi pada *shift* kerja pagi.

Selain itu, disiplin kerja merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sebuah perbuatan yang dilakukan oleh karyawan yang mana sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis dalam sebuah organisasi (Farhah et al., 2020; Mangkunegara, 2013). Kedisiplinan merupakan salah satu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dimana dengan disiplin kerja yang baik maka akan tumbuhnya kesadaran dalam diri karyawan untuk mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Sari & Masruroh, 2018; Yantika et al., 2018). Ada beberapa indikator disiplin yaitu, ketepatan waktu datang ketempat kerja, ketepatan jam pulang kerumah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas dan melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya (Bawelle & Sepang, 2016; Purnamasari et al., 2019; Sularmi & Apriyanti, 2019). Faktor disiplin kerja berperan besar pada peningkatan produktivitas kerja. Dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin maka akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan. Disiplin kerja seorang karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran dalam bekerja, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan (Kusmiyatun & Sonny, 2021; Melly, 2015; Siska, 2018). Selain itu selama jam kerja karyawan tidak akan mencuri-curi waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Temuan penelitian sebelumnya menyatakan disiplin kerja yang baik bagi karyawan akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Kusmiyatun & Sonny, 2021). Disiplin kerja dapat memberikan dampak yang baik juga dalam suasana kerja, sehingga akan menambah semangat dalam bekerja (Mahfud, 2021; Siska, 2018). Dengan begitu perusahaan akan menjadi tertib, lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Adanya

pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Azwar & Abrian, 2015). Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2013). Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hanafi & Zulkifli, 2018; Kusmiyatun & Sonny, 2021; Tyas & Sunuharyo, 2018). Namun, belum ada yang secara spesifik membahas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rangkayo Basa Hotel Padang Panjang. Meninjau dari hal tersebut, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rangkayo Basa Hotel Padang Panjang.

2. METODE

Penelitian ini tergolong kepada penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan asosiatif kausal dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner untuk semua karyawan Rangkayo Basa Hotel Padang Panjang yang mana kuisisioner/angket tersebut berisi 30 butir pertanyaan mengenai disiplin kerja dan disiplin kerja yang akan diisi oleh HOD setiap departemen dan GM. Metode total sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh populasi menjadi sampel yang diteliti, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah keseluruhan populasi (Asna et al., 2018; Iskandar & Rahman, 2019). Jumlah sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Rangkayo Basa Hotel Padang Panjang sebanyak 30 orang. SPSS 20.00 menjadi aplikasi yang digunakan untuk menentukan besaran pengaruh antar variabel. Uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas dan uji hipotesis regresi linear sederhana menjadi cara guna membuktikan data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian dengan jumlah jumlah 30 responden terkait variabel disiplin kerja karyawan Rangkayo Basa Hotel Padang Panjang yang didapat melalui 13 pernyataan, peneliti mendapatkan hasil dengan menggunakan bantuan SPSS 20.00, hasil yang didapatkan dijabarkan melalui Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja(X)

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	%
Sangat Baik	$\geq 51,99$	14	46,66
Baik	$\geq 43,33 - < 51,99$	13	43,33
Cukup	$\geq 34,67 - < 43,33$	3	10
Buruk	$\geq 26,01 - < 34,67$	0	0
Sangat Buruk	$< 26,01$	0	0
Jumlah		30	100

Berdasarkan Tabel 1 dijelaskan bahwa dari 30 orang responden untuk variabel Disiplin Kerja (X) dapat dikelompokkan sebagai berikut: kategori sangat baik menunjukkan sebanyak 46,66%, kategori baik menunjukkan sebanyak 43,33%, kategori cukup menunjukkan sebanyak 10%, kategori buruk sebanyak 0%, dan kategori sangat buruk sebesar 0%. Berdasarkan perhitungan statistic variabel disiplin kerja berada pada klasifikasi skor $\geq 51,99$ menunjukkan kategori sangat baik dengan persentase 46,66%. Penelitian selanjutnya dilakukan kepada 30 responden tentang variabel Kinerja Karyawan. Hasil yang dapat dijabarkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	%
Sangat Baik	$\geq 67,99$	19	63,34
Baik	$\geq 56,66 - < 67,99$	10	33,33
Cukup Baik	$\geq 45,33 - < 56,66$	1	3,33
Buruk	$\geq 34 - < 45,33$	0	0
Sangat Buruk	< 34	0	0
Jumlah		30	100

Berdasarkan Tabel 2 dijelaskan bahwa dari 30 orang responden untuk variabel Kinerja Karyawan(Y) dapat dikelompokkan sebagai berikut: Kategori sangat baik menunjukkan sebanyak 63,34%, Kategori baik menunjukkan sebanyak 33,33%, Kategori cukup menunjukkan sebanyak 3,33%, Kategori buruk menunjukkan sebanyak 0%, Kategori sangat buruk menunjukkan 0%. Berdasarkan perhitungan

statistik variabel Kinerja Karyawan(Y) berada pada klasifikasi skor $\geq 67,99$ menunjukkan kategori tinggi dengan persentase 63,34%. Hasil uji hipotesis dengan regresi linear sederhana melalui uji persyaratan analisis. Uji Normalitas menggunakan *kolmogorov smirnov test* nilai signifikan untuk variabel disiplin kerja (X) adalah 0,562 dan untuk variabel kinerja karyawan(Y) nilai signifikan yang didapatkan adalah 0,484. Dengan nilai sig > dari 0,05, maka didapatkan hasil bahwa kedua data terdistribusi normal. Uji Homogenitas menggunakan *Test homogeneity of variance* dengan nilai signifikan adalah 0,072 dengan tarafs ignifikansi >0,05.S ehingga diambil kesimpulan bahwa data berasal dari populasi yang mempunyai varians yang sama atau data bersifat homogen. Uji linearitas didapatkan hasil dengan nilai signifikan 0,966 dengan taraf signifikansi >0,05 sehingga diambil kesimpulan bahwa kedua variabel tersebut terdapat hubungan linear secara signifikan. Hasil signifikan Uji F disajikan pada [Tabel 3](#).

Tabel 3. Hasil Signifikan Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279,785	1	279,785	8,338	0,007
	Residual	939,582	28	33,556		
	Total	1219,367	29			

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai F 8,338 dengan sig 0,007 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di Rangkayo Basa Hotel Padang Panjang. Hasil uji koefisien regresi sederhana disajikan pada [Tabel 4](#).

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,785	10,253		3,880	0,001
	Disiplin Kerja	0,585	0,203	0,479	2,888	0,007

Berdasarkan [Tabel 4](#) diperoleh koefisien regresi sebesar 0.585 dengan nilai sig 0,007 < 0,05. Artinya dimana setiap peningkatan satuan disiplin kerja akan meningkatkan 0.585 satuan kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi (R Square) disajikan pada [Tabel 5](#).

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,479	0,229	0,202	5,79280

Berdasarkan [Tabel 7](#) diperoleh nilai R square sebesar 0,229, jadi hal ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh sebesar 22,9% terhadap kinerja karyawan di Rangkayo Basa Hotel Padang Panjang dan 77,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pembahasan

Temuan pertama mengenai disiplin kerja (X), yang mana berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa dari 30 responden maka variabel disiplin kerja belum dapat dikategorikan sangat baik, hal ini dikarenakan dari 30 karyawan hanya setengah dari karyawan yang memiliki disiplin kerja yang sangat baik. Hasil disiplin kerja di Rangkayo Basa Hotel Padang Panjang belum dapat dikatakan termasuk pada kategori sangat baik, hal ini dikarenakan hanya setengah dari jumlah karyawan di Rangkayo Basa Hotel Padang Panjang yang dikategori kan pada kategori sangat baik. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen SDM yang terpenting yang mana merupakan kunci untuk terwujudnya sebuah tujuan karena tanpa disiplin yang baik, akan sulit terwujudnya sebuah tujuan secara maksimal ([Bariyah, 2014; Hasibuan, 2012](#)). Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, disiplin yang baik yaitu dapat membuat karyawan merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya ([Faustyna & Jumani, 2018; Kusmiyatun & Sonny, 2021](#)). Disiplin kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena disiplin kerja merupakan sebuah sarana yang digunakan untuk melatih kepribadian karyawan agar menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Temuan kedua, yaitu mengenai kinerja karyawan di Rangkayo Basa Hotel Padang Panjang termasuk dalam kategori sangat baik. Kinerja ialah hasil kerja karyawan yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edy, Sutrisno, 2016; Ibrahim et al., 2021). Berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat penting. Jika kinerja karyawan disuatu perusahaan baik, maka perusahaan tersebut akan terus berkembang dan tujuan dari perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya akan terwujud. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Efendi & Winenriandhika, 2021; Wijonarko, 2021). Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Kusmiyatun & Sonny, 2021). Disiplin kerja yang baik bagi karyawan akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Kusmiyatun & Sonny, 2021). Disiplin kerja dapat memberikan dampak yang baik juga dalam suasana kerja, sehingga akan menambah semangat dalam bekerja (Mahfud, 2021; Siska, 2018). Dengan begitu perusahaan akan menjadi tertib, lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena disiplin kerja adalah salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Temuan ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya menyatakan di Hotel Grand Inna Muara Padang yang mana menyebutkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Melly, 2015). Adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Azwar & Abrian, 2015). Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2013). Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hanafi & Zulkifli, 2018; Kusmiyatun & Sonny, 2021; Tyas & Sunuharyo, 2018). Disimpulkan penelitian ini disiplin kerja berpengaruh secara signifikan. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin bagus juga kinerja karyawan di Rangkayo Basa Hotel Padang Panjang. Implikasi dari temuan ini mengindikasikan perlunya perhatian lebih dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan untuk memperbaiki kinerja secara keseluruhan dalam lingkungan kerja hotel tersebut.

4. SIMPULAN

Rangkayo Basa Hotel Padang Panjang dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rangkayo Basa Hotel Padang Panjang. Kualitas disiplin dalam aktivitas sehari-hari memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja yang baik secara langsung dipengaruhi oleh tingkat disiplin yang baik, yang pada gilirannya mempengaruhi mutu sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu ditingkatkan pula tingkat disiplin kerja agar dapat mendukung pelaksanaan tugas dengan lebih efektif.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Aryani, M. (2021). Analisis Digital Marketing Pada Hotel Kila di Kabupaten Lombok Barat Terhadap Kepuasan Konsumen. *Jurnal Visionary: Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 9(1), 22–32. <https://doi.org/10.33394/vis.v6i1.4085>.
- Asna, F., Bojo Baru Kab Barru, P., Kadir, I., Bata Ilyas, G., & Stie Amkop Makassar, Pp. (2018). The Influence of Knowledge, Behavior, and Participation on Large Water Stop (BABS) Programsin Bojo Village Kecamatan Mallusetasi Barru Regency. In *YUME: Journal of Management* (Vol. 1, Issue 3). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>.
- Bariyah, K. (2014). Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *LIK HITAPRAJNA. Jurnal Ilmiah.Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 16(2), 27–36. <https://likhitapradnya.wisnuwardhana.ac.id/index.php/likhitapradnya/article/view/89>.
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, 4(5), 353–361. <https://doi.org/10.35794/emba.4.3.2016.14120>.
- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 29–40. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada kinerja Karyawan di PT. Marketama indah. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99–110. <https://doi.org/10.110915/jin.v3i1.383>.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>.
- Faustyna, & Jumani. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.970>.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 7(2). <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>.
- Iskandar, T., & Rahman, F. (2019). Pengaruh Metode Latihan Hand Grip Terhadap Kekuatan Genggaman Tangan Pada Atlet Putra Pelatcab Petanque Kota Bekasi. *Motion: Jurnal Riset Physical Education*, 9(2), 140–145. <https://doi.org/10.33558/motion.v9i2.1539>.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gapuraning Rahayu Ciamis. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741. <https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>.
- Mahfud. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kota Bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosisal*, 2(1), 2–17. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1>.
- Mangkunegara. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf.
- Melly, A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. In *Journal Home Economic and Tourism* (Vol. 9).
- Purnamasari, A. A., Normajatun, & Malawat, S. H. (2019). DISIPLIN KERJA PEGAWAI KECAMATAN LIANG ANGGANG KOTA BANJARBARU. *Concept and Communication*, null(23), 301–316. <https://doi.org/10.15797/concom.2019..23.009>.
- Sari, M., & Masruroh, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 02(02), 36–51. <http://jom.untidar.ac.id/index.php/jman/article/view/335>.
- Setiawan, F., & Dewi, K. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah. *E-Jurnal Management*, 3.
- Shabrina, N., & Chair, I. M. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Di Imelda Hotel-Waterpark-Convention Padang. *Jurnal Pendidikan Dan Keluarga*, 11(02), 117. <https://doi.org/10.24036/jpk/vol11-iss02/630>.
- Simamora. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja 2004. *Jiaganis*, 3(2), 1–17. <http://jurnal.stiaindragiri.ac.id/site/index.php/jiaganis/article/view/52>.
- Siska, A. J. (2018). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. *Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi*, 3(2), 98–103. <https://doi.org/10.36665/jusie.v1i02.139>.
- Suardana, I. K., & Dina Ayu Wandani. (2020). Peranan Resepsionis Dalam Melayani Tamu Untuk Menunjang Tingkat Hunian Di Queen of the South Resort Yogyakarta. *Akademi Pariwisata Dharma Nusantara Sakti (AKPARDA) Yogyakarta*, 3(2), 39–50. <https://jurnal.akparda.ac.id/index.php/nusantara/article/view/22>.
- Sularmi, L., & Apriyanti, N. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 124–139. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3373>.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 172–180. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2662>.
- Wardana, A. B., Ruspitasari, D. W. D., & Handoko, D. Y. (2023). Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PMI Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen (JIRAM)*, 1(1), 258–276. <https://doi.org/10.32815/jiram.v1i1.20>.

- Wijonarko, G. (2021). Analisis Kinerja, Disiplin, dan Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Mempengaruhi Pemanfaatan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia. *Teknika*, 10(3). <https://doi.org/10.34148/teknika.v10i3.412>.
- Wulandari, N., Ferdian, F., & Adrian, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food and Beverage Departement di Holiday Inn Resort Batam. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 2(2), 180–186. <https://doi.org/10.24036/jkpbb.v2i2.19572>.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 4(2), 174. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>.
- Zhou, L., Ou, P., Shao, Z., Shen, Y., Lu, J., & Zhuang, W. Q. (2022). Dissimilatory sulfate reduction in the cake layer of a full-scale anaerobic dynamic membrane bioreactor for hotel laundry wastewater treatment: Bacterial community and functional genes. *Bioresource Technology*, 351, 127026. <https://doi.org/10.1016/j.biortech.2022.127026>.