

## PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MERPATI DI PONTIANAK

Kornelia Alusiana

email: korneliaalusiana@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

### ABSTRAK

Dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu untuk disiplin dalam melakukan pekerjaan. Apabila disiplin dalam perusahaan sudah berjalan dengan baik, maka pada akhirnya baik karyawan maupun perusahaan dapat mencapai kinerja yang optimal. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode asosiatif. Teknik untuk mengumpulkan data yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak sebanyak 131 orang. Sedangkan sampel ditetapkan sebanyak 99 orang, melalui perhitungan dengan rumus slovin. Teknis analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kuantitatif. Dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masuk dalam kriteria cukup baik. Kemudian disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Saran-saran yang dapat penulis anjurkan ialah memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja, meningkatkan pemberian sanksi kepada karyawan yang mengabaikan peraturan supaya menimbulkan efek jera, dan meningkatkan pemberian balas jasa bagi karyawan yang berprestasi.

**KATA KUNCI:** Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena manusia yang melakukan semua aktivitas yang berjalan dalam sebuah perusahaan. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan faktor utama yang harus dipertahankan suatu perusahaan dalam menjalani banyaknya tuntutan yang dihadapi. Oleh sebab itu, perusahaan mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi yang sedang terjadi, sehingga karyawan tidak merasa jemu dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Pada setiap orang yang bekerja dalam suatu perusahaan, kinerja selalu diharapkan bisa selalu baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, faktor tersebut salah satunya adalah disiplin. Disiplin merupakan suatu bentuk ketataan pada aturan, baik itu aturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik, diperlukan disiplin kerja yang tinggi yang disertai dengan aturan-aturan kerja yang sudah

ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi, karena dengan disiplin organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Oleh karena itu disiplin kerja sangat penting bagi setiap kegiatan operasional perusahaan, sebab dengan adanya disiplin diharapkan pekerjaan dapat dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Apabila disiplin tidak dapat ditegakkan, kemungkinan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Jadi, dengan disiplin kerja yang baik maka karyawan dapat mengerjakan tugas dengan baik dan bertanggungjawab, sehingga dapat mencapai kinerja yang yang diharapkan. Seperti yang telah diteliti oleh Pangarso dan Susanti mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat pada tahun 2016, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang oleh Azwar pada tahun 2015, dan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara oleh Reza pada tahun 2010. Ketiga penelitian tersebut mendapatkan hasil penelitian yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu penulis berkeinginan untuk menguji pada Hotel Merpati di Pontianak, apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawannya.

## KAJIAN TEORI

Agar tujuan perusahaan dapat dicapai, maka perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2011: 10) 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.

Simamora (2015: 4) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberi balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Manajemen sumber daya manusia erat hubungannya dengan disiplin, karena disiplin merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi. Jika karyawan memiliki disiplin yang tinggi maka akan membantu organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Sering kali terjadi di mana karyawan melakukan kemengkirian kerja yang

berlebihan, yang merupakan dampak dari kurangnya kesadaran dan pengertian dari karyawan, bahwa masuk kerja secara teratur adalah hal yang penting.

Simamora (2015: 610) mengatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sedangkan Handoko (2014 :208) berpendapat bahwa disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Dari pengertian disiplin tersebut, dapat dikatakan bahwa disiplin adalah suatu cara atau alat yang digunakan oleh perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan, agar mereka bersedia untuk mengubah sikap dan perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Terdapat beberapa kegiatan untuk mendisiplinkan karyawan, yakni disiplin preventif: kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah; Disiplin korektif: kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut; Aturan kompor panas: menurut aturan kompor panas, disiplin yang efektif menghukum kegiatan karyawan yang salah, bukan menyalahkan karyawan sebagai orang; Disiplin progresif: Kebijakan disiplin progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan (Handoko, 2014: 208-211).

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam sebuah organisasi adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2011: 194-198).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Rivai, 2015: 598). Sedangkan masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasannya maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi (Sutrisno, 2013: 177).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2013: 172). Sedangkan Irianto dalam Sutrisno (2013: 171) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

Dari pengertian kinerja karyawan di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan adalah bagaimana seorang karyawan diharapkan dapat berfungsi dengan baik serta dapat memberikan kontribusi sesuai tugas yang sudah dibebankan oleh perusahaan kepadanya.

Keteraturan karyawan merupakan ciri utama yang harus dimiliki perusahaan dan dengan disiplin keteraturan tersebut dapat terpelihara. Karena tujuan disiplin adalah untuk membawa karyawan serta perusahaan untuk bisa bekerja lebih baik lagi. Dengan diterapkannya disiplin dalam bekerja, akan mempermudah karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan dan hal tersebut dapat menguntungkan baik bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Jadi, disiplin yang tinggi akan membawa hasil yang baik berupa kinerja yang tercapai.

Penilaian kinerja mempunyai manfaat dan tujuan sebagai alat untuk evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan sebagai dokumentasi (Bangun, 2012: 232). Setiap perusahaan mempunyai tujuan yaitu memperoleh keuntungan. Suatu perusahaan juga dapat beroperasi sebab kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam perusahaan tersebut. Hasil dari kegiatan atau aktivitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, serta inisiatif (Prawirosentono dalam Sutrisno, 2013: 176-178).

Untuk mempermudah perusahaan dalam menilai kinerja karyawan, standar pekerjaan harus jelas dan mudah untuk dipahami. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah kerja yang dihasilkan, kualitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kehadiran dalam melaksanakan pekerjaan, serta kemampuan karyawan untuk bekerja sama (Bangun, 2012: 234).

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu maka kinerja yang baik harus bisa

ditunjukkan oleh setiap sumber daya manusia yang dimiliki organisasi maupun organisasi itu sendiri.

Berdasarkan kajian teoritis di atas maka dapat ditentukan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak.

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif, yaitu dengan mencari hubungan antara kedua variabel yang akan diteliti. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Merpati Pontianak. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan adalah kuesioner dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Merpati Pontianak yaitu berjumlah 131 orang. Sedangkan jumlah sampel sebanyak 99 orang yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus slovin berdasarkan seluruh karyawan Hotel Merpati Pontianak. Teknik yang digunakan yaitu dengan kuantitatif, yakni menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui perhitungan regresi linier sederhana dan korelasi sederhana.

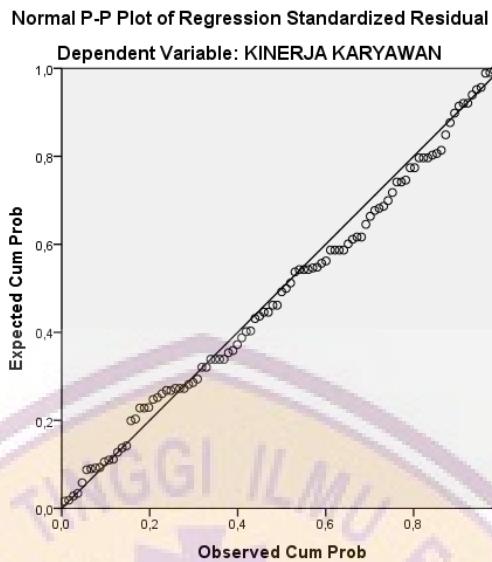
## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas Residual

Uji normalitas residual bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Metode yang digunakan adalah dengan metode grafik. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal (Priyatno, 2014: 145).

**GAMBAR 1**  
**HOTEL MERPATI PONTIANAK**  
**HASIL PENGUJIAN NORMALITAS RESIDUAL**



Sumber: Data Olahan, 2017

Dari Gambar 1 tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka dikatakan bahwa nilai residual tersebut telah normal.

b. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pada periode tertentu dengan variabel sebenarnya. Jika terjadi korelasi, maka dikatakan ada masalah autokorelasi. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari masalah autokorelasi. Model pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

**TABEL 1**  
**HOTEL MERPATI PONTIANAK**  
**HASIL PENGUJIAN AUTOKORELASI**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,550 <sup>a</sup>	,303	,296	3,757	1,813

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

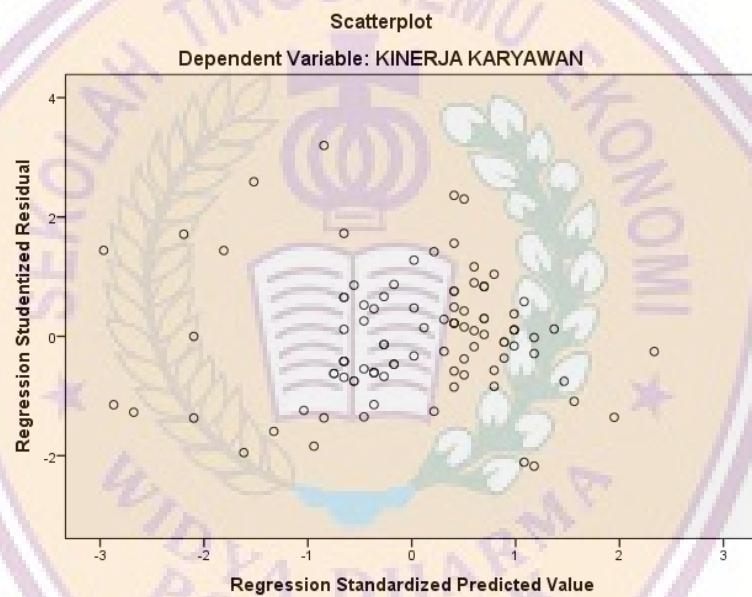
Sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan Tabel 1 tersebut diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 1,813 dan alpha yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5 persen sehingga hasil yang didapat pada tabel Durbin-Watson dengan nilai Du sebesar 1,7140 dan nilai 4-dU sebesar 2,286. Maka autokorelasi di antara nilai  $1,7140 < 1,813 < 2,286$  maka dapat dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian tersebut berbeda disebut heteroskedastisitas.

**GAMBAR 2**  
**HOTEL MERPATI PONTIANAK**  
**HASIL PENGUJIAN HETEROSKEDASTISITAS**



Sumber: Data Olahan, 2017

Dari Gambar 2 tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas juga menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana (*bivariate correlations*) digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui hubungan yang terjadi. Hasil uji korelasi sederhana dapat dilihat dalam Tabel 2 pada halaman berikut:

**TABEL 2**  
**HOTEL MERPATI PONTIANAK**  
**HASIL UJI KORELASI SEDERHANA**

Correlations

		DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	,550**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	99	99
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,550**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	99	99

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

Sumber: Data Olahan, 2017

Tabel 2 menunjukkan *pearson correlation* adalah sebesar 0,550 yaitu nilai koefisien mendekati positif 1, dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  menandakan bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Angka koefisien positif yang menunjukkan hubungan positif, dapat dikatakan bahwa jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diketahui t hitung bernilai positif, berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, apabila disiplin kerja baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

### 3. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi liner sederhana bertujuan untuk menjelaskan apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak. Pengujian regresi linier sederhana dapat dilakukan melalui tahap-tahap berikut ini:

**TABEL 3**  
**HOTEL MERPATI PONTIANAK**  
**HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	32,938	4,980		6,615	,000
DISIPLIN KERJA	,237	,037	,550	6,492	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai konstanta atau a sebesar 32,938 dan nilai *trust* atau b sebesar 0,237. Maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y' = 32,938 + 0,237X$$

Berikut ini adalah penjelasan dari persamaan regresi linier sederhana tersebut:

- 1) Nilai konstanta (a) memiliki nilai 32,938. Artinya jika disiplin kerja bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan kan bernilai 32,938. Dengan kata lain, kinerja karyawan akan meningkat apabila disiplin kerja ditingkatkan.
- 2) Nilai koefisien regresi (b) disiplin kerja memiliki nilai positif 0,237. Artinya jika disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,237. Dengan kata lain, kinerja karyawan akan meningkat apabila disiplin kerja ditingkatkan.

Dari Tabel 3 juga dapat diketahui nilai t hitung (T) yang dihasilkan adalah sebesar 6,492, dan angka tersebut akan dibandingkan dengan perhitungan t tabel melalui  $\alpha = 0,05$  dan uji dua arah dengan  $df = n-2 = 99-2 = 97$  sebesar 1,985.

Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.

$H_a$  : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.

Kriteria uji hipotesis:

- a) Jika  $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b) Jika  $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dari data tersebut nilai t tabel sebesar  $1,985 <$  dari t hitung yaitu sebesar 6,492. Dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.

#### 4. Uji F

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel secara bersama-sama terhadap

variabel tidak bebas. Hasil uji F dalam penelitian dapat dilihat dalam Tabel 4 berikut:

**TABEL 4**  
**HOTEL MERPATI PONTIANAK**  
**HASIL UJI F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	594,870	1	594,870	42,143	,000 <sup>b</sup>
Residual	1369,210	97	14,116		
Total	1964,081	98			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari Tabel 4 tersebut diketahui nilai F hitung sebesar 42,143 dengan signifikansi 0,000. Di mana F hitung memiliki nilai sebesar 3,94. Dengan kata lain, F hitung (42,143) lebih besar dari F tabel (3,94), maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak.

### 5. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk menghitung besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak, dan berdasarkan hasil pengujian regresi linier sederhana, maka dapat diperlihatkan dalam tabel berikut:

**TABEL 5**  
**HOTEL MERPATI PONTIANAK**  
**HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,550 <sup>a</sup>	,303	,296	3,757

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan Tabel 5 tersebut dapat dilihat bahwa nilai *R Square* atau  $R^2$  adalah sebesar 0,303. Artinya, hasil perhitungan di atas membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 30,3 persen terhadap kinerja

karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Sedangkan sisanya sebesar 69,70 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

## PENUTUP

### a. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan, yaitu mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja karyawan Hotel Merpati di Pontianak berdasarkan hasil penelitian masuk dalam kriteria cukup baik. Artinya dilihat dari semua indikator yang mempengaruhi disiplin kerja dalam penelitian ini, dengan persentase rata-rata sebesar 59,86 persen. Dengan kata lain, tingkat kedisiplinan karyawan sebesar 59,86 persen.
2. Dari nilai hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan akan bernilai 32,938. Sedangkan untuk nilai b sebesar positif 0,237 menunjukkan bahwa ketika disiplin meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,237. Dari persamaan regresi diperoleh terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dan untuk hasil uji hipotesis, didapat disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, dari hasil analisis koefisien determinasi didapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 30,3 persen.

### b. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada Hotel Merpati di Pontianak, maka penulis memberikan saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan, adapun saran-saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Hotel Merpati Pontianak harus terus memberikan perhatian lebih untuk meningkatkan dan memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja yang nantinya dapat meningkatkan kinerja dan menguntungkan semua pihak dalam perusahaan.

2. Perusahaan perlu meningkatkan pemberian sanksi atau hukuman kepada karyawan yang mengabaikan peraturan untuk menimbulkan efek jera supaya tidak berkeinginan untuk mengulangi kesalahan secara terus-menerus.
3. Perusahaan perlu meningkatkan balas jasa atau imbalan baik itu berbentuk uang atau jabatan bagi karyawan yang berprestasi sesuai dengan prestasi karyawan yang bersangkutan.
4. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memberikan pekerjaan yang cukup menantang agar karyawan dapat menggunakan keterampilan yang dimiliki secara optimal dan mengembangkan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Azwar, Hendri. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang." *Prodi D4 Manajemen Perhotelan*, no.1, Juni 2015, hal.1-16.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Pangarso, Astadi dan Putri Intan Susanti. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat." *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, no.2, Agustus 2016, hal.145-160.
- Reza, Regina Aditya. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara." Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, 2010.
- Rivai, Veithzal., H. Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, edisi ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.