

**PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
SWISS BELHOTEL DANUM KOTA PALANGKA RAYA**

SKRIPSI



Disusun oleh

Muhammad Iqbal
NIM. 1302120218

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALANGKA RAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

JURUSAN EKONOMI ISLAM

PRODI EKONOMI SYARIAH

TAHUN 2017 M / 1439

PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL :PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN SWISS BELLHOTEL DANUM KOTA
PALANGKA RAYA

NAMA : MUHAMMAD IKBAL

NIM : 1302120218

JURUSAN : EKONOMI ISLAM

PROGRAM STUDI : EKONOMI SYARIAH

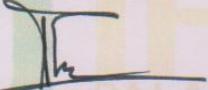
JENJANG : STRATA 1 (S1)

Palangka Raya, 15 Nopember 2017

Menyetujui:

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II,

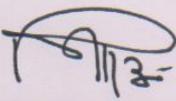

Dr. Jirhanuddin, M.Ag.
NIP. 19591009 198903 1 002

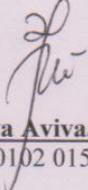

M. Zainal Arifin, M. Hum
NIP. 19750620 200312 1 003

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam

Ketua Program Studi
Ekonomi Syariah


Dra. Hj. Rahmaniar M.SI
NIP. 19540630 198103 2 001


Itsla Yunisva Aviva, M.E.Sy
NIP. 198910102 015032 012

NOTA DINAS

**Hal: Mohon Diuji Skripsi
Saudara Muhammad
Ikbal**

Palangka Raya, Nopember 2017

Kepada
Yth. **Ketua Panitia Ujian
Skripsi Jurusan FEBI IAIN
Palangka Raya**
di-
Palangka Raya

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, memeriksa dan mengadakan perbaikan seperlunya,
maka kami berpendapat bahawa skripsi saudara:

NAMA : MUHAMMAD IKBAL

NIM : 1302120218

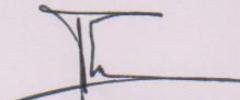
Judul :PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN SWISS BELLHOTEL DANUM KOTA
PALANGKA RAYA

Sudah dapat dimunaqasyahkan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E). Demikian atas perhatiannya di ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II,


Dr. H. Jirhanuddin, M. Ag
NIP. 19591009 198903 1 002


M. Zainal Arifin, M. Hum
NIP. 19750620 200312 1 003

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SWISS BELLHOTEL DANUM KOTA PALANGKA RAYA” oleh Muhammad Ikbal NIM : 1302120218 telah *munaqasyahkan* Tim *Munaqasyah* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institute Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 06 Nopember 2017

1. Dra. Hj. Rahmaniar, M.SI. (.....)
Ketua Sidang/Anggota
2. Enriko Tedja S. M. SI. (.....)
Penguji Utama/Anggota
3. Dr. H. Jirhanuddin, M. Ag (.....)
Penguji II/Anggota
4. M. Zainal Arifin, M.Hum (.....)
Sekretaris Sidang/Anggota

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam


Dra. Hj. Rahmaniar, M.SI
NIP. 195406301 981032 001

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya persembahkan karya ini untuk Ayah saya Suriansyah dan uma Jamaiyah, adik saya Lutfia, Ulfa dan Si Cinta (Muliani). Karena merekalah semangat dalam diri ini selalu ada, mereka bagaikan motivator untuk diri saya sendiri sehingga saya bisa menyelesaikan gelar Sarjana ini.

Untuk teman satu kos saya Rifa'i, untuk himpunan saya yaitu Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) IAIN Palangka Raya, banyak telah banyak memberikan pengalaman yang sangat luar biasa. Tetap semangat terus kader-kader untuk berhimpun.

Untuk seluruh jajaran dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya, yang telah mendidik saya sampai sekarang, dan juga untuk seluruh staf yang telah membantu administrasi perkuliahan saya maupun penyelesaian skripsi saya.

Untuk Sahabat-sahabat terbaik saya yang sudah menemani selama kuliah berlangsung, susah, sedih, bahagia kita jalani bersama yaitu Devary Muzhan Naska Pratama, David Sumbogo, Irwan Nida Sarandi, Riko Rahman dan Madie Apollo. Pesan saya untuk sahabat terbaik ketika kalian sukses berilah saya kabar.

Yakin Usaha Sampai

Pantang Tolak Tugas

Pantang Tugas Tak terselesaikan

PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SWISS BELLHOTEL DANUM KOTA PALANGKA RAYA

Oleh : Muhammad Iqbal

ABSTRAK

Kedisiplinan harus ditegaskan dalam aspek, karena tanpa ada dukungan disiplin proses untuk mewujudkan suatu tujuan akan sulit. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan. Kedisiplinan ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini difokuskan pada bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya dan apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan tersebut. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan.

Peneliti ini merupakan penelitian kolaborasi (*Mix Methods Research*) jenis penelitian *expost facto*. Untuk penelitian kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya. Sampel yang diambil untuk mendukung penelitian ini berjumlah 30 responden dengan teknik penarikan sampel yaitu *sampling* jenuh. Sedangkan uji prasyarat menggunakan uji normalitas data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dan regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 18. Adapun untuk penelitian kualitatif, dengan metode *purposive sampling*. Subjek penelitian 5 orang. Teknik pengabsahan datanya menggunakan *triangulasi* sumber dengan mengumpulkan data dan informasi sejenis dari berbagai sumber yang berbeda.

Hasil penelitian kuantitatif menunjukkan bahwa, kedisiplinan memiliki pengaruh cukup tinggi terhadap kinerja karyawan, hal ini berdasarkan hasil koefisien korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,466. Diperoleh pula nilai sig. 0,009 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Untuk hasil penelitian kualitatif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah, (a) besar kecilnya upah; (b) ada tidaknya pengawasan dalam perusahaan; (c) ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan (d) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan (e) keberatan pimpinan dalam mengambil keputusan (f) tidak adanya perhatian kepada karyawan. Tahapan-tahapan ini menentukan keberhasilan perusahaan membuat kinerja karyawan menjadi baik.

**THE INFLUENCE OF DISCIPLINE TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE
OF DANUM SWISS BELLHOTEL AT PALANGKA RAYA**

By: Muhammad Iqbal

ABSTRACT

Discipline must be emphasized in the aspect, because without any discipline support the process to realize a goal will be difficult. So discipline is the key to success in achieving goals. Discipline is done to find out how much influence on employee performance. This study focused on how the influence of discipline on the performance of Swiss employees BellHotel Danum Kota Palangka Raya and what are the factors that affect the discipline. The purpose of this study were to determine how the influence of discipline on employee performance and to find out what are the factors that affect discipline.

This research is a collaborative research (Mix Methods Research) type of research expost facto. For quantitative research, the population in this study were employees of Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya City. Samples taken to support this research amounted to 30 respondents with sampling technique that is saturated sampling. While the prerequisite test using the data normality test used is the product moment correlation and simple regression using SPSS 18. As for qualitative research, by purposive sampling method. Research subjects were 5 people. The data validation technique uses source triangulation by collecting similar data and information from different sources.

Quantitative research results showed that, discipline has a high enough influence on employee performance, it is based on product moment correlation coefficient of 0.466. Also obtained sig value. 0.009 which means there is a significant influence. For the results of qualitative research on factors that affect the discipline in improving employee performance is, (a) the size of wages; (b) whether there is supervision within the company; (c) whether there is an exemplary leadership in the company (d) whether or not there is a definite rule that can be used (e) the leader's objection in making a decision (f) the absence of attention to the employee. These stages determine the success of the company to make employee performance to be good.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT, yang hanya kepada-Nya kita menyembah dan kepada-Nya pula kita memohon pertolongan, atas limpahan taufiq, rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SWISS BELLHOTEL DANUM KOTA PALANGKA RAYA”** dengan lancar. Shalawat serta salam kepada Nabi Junjungan kita yakni Nabi Muhammad Saw., Khatamun Nabiyyin, beserta para keluarga dan sahabat serta seluruh pengikut beliau *illa yaumil qiyamah*.

Skripsi ini dikerjakan demi melengkapi dan memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT
2. Ayah saya Suriansyah
3. Ibu saya Jama'iyah
4. Dr. IBNU ELMY ACHMAD SELAMAT PELU, SH., MH. Selaku Rektor IAIN Palangka Raya

5. Dra. Hj. Rahmaniar, M. SI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
6. Dr. H. Jirhanuddin. M. Ag selaku Dosen Pembimbing I.
7. Bapak M Zainal Arifin, M. Hum selaku dosen pembimbing II yang selalu membimbing penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Pimpinan Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian dengan menggunakan berbagai referensi yang ada sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
9. Bapa / Ibu dosen dan seluruh staf yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menjalani perkuliahan.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah ikut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Semoga karya ilmiah skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kebaikan bagi semua pihak serta dipergunakan sebagaimana semestinya.

Palangka Raya, Nopember 2017
Penulis

Muhammad Iqbal
Nim. 1302120218

PERNYATAAN ORISINALITAS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SWISS BELLHOTEL DANUM KOTA PALANGKA RAYA”** Adalah benar karya penulis sendiri dan bukan hasil penjiplakan dari karya orang lain dengan cara tidak sesuai dengan etika keilmuan.

Jika dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palangka Raya, Nopember 2017



Muhammad Ikbal
Nim. 1302120218

MOTTO

فَاءِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (7) وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ (8)

Apabila kamu telah selesai (dari satu urusan), maka kerja keraslah kamu (dengan urusan yang lain). Dan kepada Tuhanmulah kehendak-Nya kamu berharap. (QS. Al-Insyirah: 7-8)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERSETUJUAN SKRIPSI	
NOTA DINAS	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vii
MOTTO	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	ix
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	6
E. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya	8
B. Landasan teori	12
1. Manajemen sumber daya manusia.....	12
a. Pengertian MSDM.....	12
b. Fungsi-fungsi MSDM.....	12
c. Komponen MSDM	12
2. Disiplin	15

a. Pengertian disiplin	15
b. Macam-macam disiplin kerja	19
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan	21
d. Hal-hal yang menunjang kedisiplinan	22
e. Hambatan disiplin kerja.....	23
3. Kinerja	24
a. Definisi kinerja	25
b. Definisi manajemen kinerja.....	25
c. Hubungan manajemen kinerja dan prestasi kerja	27
d. Konsep pengukuran kinerja	29
e. Manfaat pengukuran kinerja.....	30
f. Indikator kinerja	31
C. Kerangka Pikir	37
a. Kerangka pikir kuantitatif	37
b. Kerangka pikir kualitatif	37
D. Hipotesis Penelitian	38

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi penelitian	39
B. Pendekatan penelitian.....	39
C. Populasi dan sampel penelitian (kuantitatif)	40
D. Objek dan subek penelitian (kualitatif)	40
E. Teknik Pengumpulan Data	41
1. Penelitian kuantitatif.....	41
a. Observasi	41
b. Teknik angket	41
2. Penelitian kualitatif.....	43
a. Observasi	43
b. Teknik wawancara.....	43
c. Teknik dokumentasi	43

3. Dokumentasi.....	43
F. Teknik Analisis Data.....	44
1. Data kuantitatif.....	44
a. Validitas konstruk (<i>Construct Validity</i>)	44
b. Reabilitas.....	45
c. Skala pengukuran	45
2. Data kualitatif.....	41
a. Triangulasi.....	49
G. Hasil Uji Coba.....	46
H. Teknik Pengolahan Data	50
I. Teknik Analisis Data.....	52
1. Analisis data kuantitatif.....	52
a. Uji normalitas.....	52
b. Regresi sederhana.....	52
c. Product moment	53
2. Analisis data kualitatif.....	56
a. Miles and Huberman	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	
1. Profil Kota Palangka Raya	58
2. Profil Singkat Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya ...	64
B. Hasil Analisis Data Penelitian Kuantitatif	
1. Karakteristik Data Responden.....	67
2. Penyajian Data.....	71
3. Hasil Analisis Data.....	74
4. Uji Hipotesis.....	78
5. Pembahasan.....	82
C. Hasil Analisis Data Penelitian Kualitatif	
1. Pemberian kompensasi Swiss BellHotel Danum Kota P. Raya	90
2. Pengawasan pimpinan Swiss BellHotel Danum Kota P. Raya	91

3. Keteladanan pimpinan Swiss BellHotel Danum Kota P. Raya	92
4. Aturan yang pasti di Swiss Bellhotel Danum Kota P. Raya.....	93
5. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan di Swiss Bellhotel Danum Kota P. Raya.....	94
6. Perhatian kepada para karyawan di Swiss Bellhotel Danum Kota P. Raya	95

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	100
B. Saran	101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kisi-kisi Pertanyaan	42
Tabel 3.2	Interpretasi Reliabilitas Instrumen	45
Tabel 3.3	Skala Pengukuran	43
Tabel 3.4	Uji Validitas	48
Tabel 3.5	<i>Reliability Statistics</i>	49
Tabel 3.6	Interpretasi Koefesien Korelasi	55
Tabel 3.7	Tingkat Jenis Kelamin Responden	67
Tabel 3.8	Tingkat Pendidikan Responden	68
Tabel 3.9	Tingkat Lama Kerja Responden	69
Tabel 4.0	Tingkat Usia Responden	70
Tabel 4.1	Data Interval Variabel X	72
Tabel 4.3	Data Interval Variabel Y	73
Tabel 4.4	<i>One-Sample Kolmogorov</i>	74
Tabel 4.5	Hasil Analisis Korelasi Sederhana	77
Tabel 4.6	<i>Output Variables Entered / Removed</i>	78
Tabel 4.7	<i>Output Model Summary</i>	78
Tabel 4.8	<i>Anova</i>	79
Tabel 4.9	<i>Output Coefficients</i>	80
Tabel 5.0	<i>Residuals Statistics</i>	81
Tabel 5.1	<i>Model Summary</i>	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Tabel Luas Wilayah, Jumlah dan Kepadatan Penduduk.....	62
Gambar 4.2 Grafik Pertumbuhan Ekonomi Kota Palangkaraya.....	63
Gambar 4.3 Grafik Histogram	75
Gambar 4.4 Grafik P-Plot.....	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehidupan sehari-hari, di mana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain, di mana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.¹

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna,

¹ Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Mei 2009. Hal 85-86.

baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Contoh, seorang pesuruh di sebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja di kantor tersebut semuanya terkunci, sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu, karena tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi di hari itu. Dari contoh tersebut dapat kita lihat bahwa ketidakdisiplinan seorang dapat merusak aktivitas organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu: tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan,

besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan, meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.²

Sikap disiplin harus diterapkan dalam melakukan pekerjaan. Adapun yang dimaksud dengan kerja yaitu kegiatan dalam melakukan sesuatu dan orang yang kerja ada kaitannya mencari nafkah atau bertujuan untuk mendapatkan imbalan atas prestasi yang telah diberikan kepada organisasi.

Untuk mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan, maka diperlukan adanya disiplin kerja. Disiplin dalam kaitannya dengan pekerjaan adalah ketaatan melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau di harapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau di harapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan aturan-aturan mewajibkan atau di harapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan perkerjaan dengan tertib dan lancar.³

Pemimpin dalam suatu organisasi memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan para karyawan mengenai tingkah laku para karyawan, dan bagaimana memperbaiki perilaku para karyawan, dan bagaimana memperbaiki perilaku para karyawan menjadi lebih baik lagi, dan disiplin kerja yang diterapkan merupakan alat komunikasi pemimpin.

² Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Mei 2009. Hal 85-86.

³ *Ibid*, hal 87.

Seperti yang dikemukakan oleh Veihzal Rival yang menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁴

Organisasi juga sangat membutuhkan disiplin kerja dari pada pegawainya, karena dengan mereka merasa sebagai bagian dari organisasi tersebut maka pegawai akan berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi dirinya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Martono yang mengemukakan bahwa yang di maksud dengan disiplin kerja yaitu suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berbeda dalam naungan sebuah organisasi karena peraturan-peraturan yang berlaku di hormati dan diikuti.⁵

Maka disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang di miliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tempatnya bekerja yang di landasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan, sehingga dapat mengubah perilaku menjadi baik dari pada sebelumnya.

Dari pendapat di atas, di katakan bahwa disiplin terbentuk dari adanya kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua aturan dan norma yang telah di tetapkan. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan

⁴ Sofyan Tsauri, MM. *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. STAIN Jember Press, Juli 2013. Hal 127

⁵ *Ibid*, hal 127.

terbentuk bukan dari suatu keterpaksaan tetapi harus dari kesadaran seseorang sehingga pelaksanaannya disiplin tidak hanya karena adanya hukuman bagi si pelanggar namun terbentuk dari adanya rasa tanggung jawab yang di miliki orang tersebut. Dengan terbentuk rasa disiplin dalam diri setiap orang, maka hal tersebut dapat meningkatkan gairah kerja dan tujuan organisasi maupun individu akan terlaksana dengan baik.⁶

Salah satu untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dari pihak Swiss BelHotel Danum Kota Palangka Raya menggunakan sidik jari (*Finger Print*), ketika ada karyawan yang terlambat pertama-pertama akan ditegur secara lisan dan ketika ada karyawan yang disiplin maupun kerjanya bagus bisa mendapatkan tambahan kontrak untuk tahun berikutnya bahkan juga bisa di kontrak permanent oleh HRD (*Human Resource Departement*).

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Swiss BelHotel Danum Kota Palangka Raya” yang menurut saya sangat menarik, karena saya sempat bertanya kepada salah satu karyawan Swiss BelHotel Danum Kota Palangka Raya lewat BBM (*Chat*).

B. Rumusan Masalah

Gambaran latar belakang di atas, yang dijadikan sebagai rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

⁶ Sofyan Tsauri, MM. *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. STAIN Jember Press, Juli 2013. Hal 127-128.

1. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di Swiss BelHotel Danum Kota Palangka Raya?
2. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan suatu karyawan di Swiss Belhotel Danum Kota Palangka Raya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di Swiss BelHotel Danum Kota Palangka Raya.
2. Untuk mengetahui apa saja yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kinerja suatu karyawan di Swiss BelHotel Danum Kota Palangka Raya.

D. Kegunaan Penelitian

Megenai kegunaan penelitian ini, penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan kedisiplinan kinerja karyawan khususnya di Swiss BelHotel Danum Kota Palangka Raya, penelitian ini merupakan salah satu titik kecil bukti yang menggambarkan aktivitas saya sebagai mahasiswa Ekonomi Syari'ah.

Disamping itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menarik para akademisi lainnya untuk dapat mengembangkan tulisan ini dan menjadi salah satu bahan rujukan penelitian selanjutnya dengan memperdalam substansi penelitian serta melihat permasalahan dari sudut pandang yang berbeda. Sehingga pada nantinya bukan hanya alternatif

dalam penulisan ini yang ada, akan tetapi muncul alternatif-alternatif baru yang lebih unggul serta dinamis untuk kemeslahatan bersama.

E. Sistematika Penulisan

Adapun susunan dari pembahasan penelitian ini, yakni :

Bab satu, berisi pendahuluan yang memasukan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab dua, berisi tentang kajian pustaka, penelitian terdahulu, deskripsi teoritik.

Bab tiga, berisi tentang metode penelitian, mencakup masalah waktu, dan tempat penelitian, teknik pengumpulan data, pengabsahan data, dan analisis data.

Bab empat adalah hasil analisis dan pembahasan, merupakan bab yang membahas tentang gambaran umum lokasi penelitian, hasil analisis data membuktikan hipotesis, pembahasan hasil jawaban dari pernyataan dalam penelitian ini.

Bab lima adalah penutup, bab ini berisikan kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini serta beberapa saran dari peneliti.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Theodora Raden Tirtorini dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Cabang Boyolali” dengan rumusan masalah “bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom cabang Boyolali” dihasilkan suatu kesimpulan bahwa faktor kepuasan sosial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, maka diperlukan perbaikan-perbaikan seperlunya untuk adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, misalnya dengan meningkatkan intensitas hubungan antara karyawan dan pimpinan agar dapat tercipta suasana yang segar, sehingga hubungan sosial antara karyawan dan pimpinan menjadi lebih baik.⁷

Kemudian Anoki Herdian Dito pada tahun 2010 melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Anoki Herdian Dito melakukan penelitian sebagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan hasil dari penelitian ini bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

⁷ Hendra Saputra, *Kinerja karyawan Baitul Mal Wat Tamwil Bina Muslim Mandiri*. Tahun 1435 H/ 2014 M. Hal 11

Serta Tofan Daniel Setyawan dalam skripsinya pada tahun 2006 melakukan penelitian tentang kinerja pegawai pada kantor pos dengan judul penelitian Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha Pos VI Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan bahwa di setiap perusahaan pasti mempunyai strategi dan kebijakan terhadap kinerja seluruh karyawannya guna meningkatkan produktivitas perusahaanya. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana kinerja pegawai di kantor PT. Pos Indonesia (persero) Kantor wilayah usaha pos VI Semarang dan hasil dari penelitian ini bahwa Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha Pos VI Semarang secara keseluruhan tergolong dalam kategori baik, hal ini terbukti menurut hasil meliputi seluruh factor kinerja yaitu kedisiplinan, pengembangan, produktifitas, dan gaji.⁸

Kemudian Irwan Baddu pada tahun 2007 dalam skripsinya yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Baitul Maal Wat Tamwil Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Kabupaten Pasuruan) dengan rumusan masalah apakah etos kerja Islami mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi BMT MMU Sidogiri dan hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan Koperasi Baitul Maal Wat Tamwil Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri di mana hasil uji regresi secara simultan diketahui bahwa nilai F

⁸ Hendra Saputra, *Kinerja karyawan Baitul Mal Wat Tamwil Bina Muslim Mandiri*. Tahun 1435 H/ 2014 M. Hal 12.

hitung diperoleh sebesar 47,251 lebih besar dari pada nilai F tabel 2,30 dengan demikian maka hipotesis ini diterima. Penerapan etos kerja sejak awal awal yaitu budaya *bisyaroh* pada Koperasi baitul Maal Wat Tamwil Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawannya.⁹

Pada tahun 2009 Lilik Khoiriyah melakukan penelitian tentang Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Aji Bali Jajawijaya Surakarta dengan rumusan masalah adakah pengaruh upah di lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh upah dan lingkungan kerja karyawan. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,643 ini berarti 64,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel upah dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 35,7% dijelaskan oleh variabel lain, misalnya motivasi kerja, komunikasi, sarana dan prasarana, dan jenjang karir.¹⁰

Kemudian pada tahun 2010 Regina Aditya Reza melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa dengan rumusan masalah apa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang

⁹ Hendra Saputra, *Kinerja karyawan Baitul Mal Wat Tamwil Bina Muslim Mandiri*. Tahun 1435 H/ 2014 M. Hal 13.

¹⁰ *Ibid.*, hal 13.

telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,343 dan nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05. Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹¹

Beberapa penelitian tersebut meneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja, pengaruh kompensasi terhadap kinerja, kinerja pegawai, pengaruh etos kerja dan pengaruh gaya kepemimpinan sedangkan penelitian peneliti ini melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Swiss BelHotel Hotel Danum Kota Palangka Raya., yang saya sangat menarik sekali, karena sistem di Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya menggunakan mesin *Finger Print* (sidik jari) untuk menilai kehadiran para karyawan.

Produktivitas suatu perusahaan tergantung tingkat kedisiplinan seorang karyawan, saya yakin semakin tinggi disiplin suatu karyawan semakin bagus pula suatu kinerja karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien.

¹¹ Hendra Saputra, *Kinerja karyawan Baitul Mal Wat Tamwil Bina Muslim Mandiri*. Tahun 1435 H/ 2014 M. Hal 11-14.

B. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian MSDM

MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.¹²

b. Fungsi-Fungsi MSDM

Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari perkerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedang pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.¹³

c. Komponen MSDM

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin.

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya

¹² Drs. H. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2002, Bumi Aksara, Jakarta. Hal 10.

¹³ *Ibid.*, hal 10.

pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

a. Karyawan Operasional

Karyawan operasional adalah setiap orang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.

b. Karyawan Manajerial

Karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Mereka

mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Karyawan manajerial ini atas manajer lini dan manajer staf.

1) Manajer Lini

Manajer lini adalah seorang pemimpin yang mempunyai wewenang lini (*line authority*). Berhak dan bertanggung jawab langsung merealisasi tujuan perusahaan.

2) Manajer Staf

Manajer Staf adalah pimpinan yang mempunyai wewenang staf (*staff authority*) yang hanya berhak dan bertanggung jawab memberikan saran dan pelayanan untuk memperlancar penyelesaian tugas-tugas manajer lini.

3. Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.

Setiap pemimpin atau manajer adalah termasuk manajer personalia, karena tugas-tugasnya mengatur personel yang menjadi bawahannya.¹⁴

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin berasal dari akar kata “*disciple*” yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.¹⁵

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, di gunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak indiscipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pemimpin sebaiknya

¹⁴ Drs. H. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2002, Bumi Aksara, Jakarta. Hal 10-13.

¹⁵ Sofyan Tsauri, MM. *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. STAIN Jember Press, Juli 2013. Hal 125.

memberikan program orientasi kepada tenaga karyawan yang baru pada hari pertama mereka bekerja, karena karyawan tidak dapat diharapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila peraturan/prosedur atau kebijakan yang ada tidak di ketahui, tidak jelas atau tidak di jalankan sebagaimana mestinya.

Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan yang sering di langgar, berikut rasional dan konsekwensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasian kepada staf melalui diskusi aktif. Tindakan disipliner sebaiknya dilakukan, apabila upaya pendidikan di berikan telah gagal, karena tidak ada orang yang sempurna. Oleh sebab itu, setiap individu diizinkan untuk melakukan kesalahan dan harus belajar dari kesalahan tersebut. Tindakan indiscipliner sebaiknya dilaksanakan dengan cara yang bijaksana sesuai dengan prinsip dan prosedur yang berlaku menurut tingkat pelanggaran klasifikasinya.

Hal tersebut yang di kemukakan oleh Soegeng Prijodarminto yang menjelaskan bahwa yang di maksud dengan disiplin adalah disiplin sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan tersebut

telah menjadi bagian perilaku dalam kehidupannya. Perilaku itu tercipta melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman.¹⁶

Pengertian kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga dapat sikap mental yang ada dalam diri seseorang maupun kelompok, di mana orang tersebut memiliki kehendak untuk memahami dan mentaati segala aturan yang telah ditetapkan sebelumnya baik oleh pemerintah maupun organisasi tempat orang tersebut melakukan sesuatu kegiatan. Dan disiplin tersebut hadir sebagai suatu kebiasaan yang akan melekat dalam jiwa individu tersebut. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perseorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap perbuatan-perbuatan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Disiplin terbentuk dari adanya kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua aturan dan norma yang telah ditetapkan. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan terbentuk bukan dari suatu keterpaksaan tetapi harus dari kesadaran seseorang sehingga pelaksanaannya disiplin tidak hanya karena adanya hukuman bagi si pelanggar namun terbentuk dari adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki orang

¹⁶ Sofyan Tsauri, MM. *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. STAIN Jember Press, Juli 2013. Hal 126.

tersebut. Dengan terbentuk rasa disiplin dalam diri setiap orang, maka hal tersebut dapat meningkatkan gairah kerja dan tujuan organisasi maupun individu akan terlaksana dengan baik.

Sikap disiplin harus diterapkan dalam melakukan pekerjaan. Adapun yang dimaksud dengan kerja yaitu kegiatan dalam melakukan sesuatu dan orang yang kerja ada kaitannya dengan mencari nafkah atau bertujuan untuk mendapatkan imbalan atas prestasi yang telah diberikan kepada organisasi.

Untuk mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan, maka diperlukan adanya disiplin kerja. Disiplin dalam kaitannya dengan pekerjaan adalah ketaatan melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau di harapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau di harapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan aturan-aturan mewajibkan atau di harapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar.

Suatu organisasi seorang pemimpin memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan para karyawan mengenai tingkah laku para karyawan, dan bagaimana memperbaiki perilaku karyawan

menjadi lebih baik lagi, dan disiplin kerja yang diterapkan merupakan alat komunikasi pimpinan.¹⁷

Menurut peneliti menyimpulkan bahwa kedisiplinan ini sangat penting, karena menurut teori disiplin yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan nilai-nilai tanggung jawab.

b. Macam-Macam Disiplin Kerja

Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. *Disiplin preventif*

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula

¹⁷ Sofyan Tsauri, MM. *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. STAIN Jember Press, Juli 2013. Hal 125-128.

pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. *Disiplin Korektif*

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

Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang mengemukakan bahwa: *Corrective discipline requires attention to due process, which means that procedures show concern for the rights of the employee involved. Major requirements for due process include the following: 1) A presumption of innocence until reasonable proff of an employee's role in an offense is presented; 2) The right to be heard and in some cases to be represented by another*

person; 3) Discipline that reasonable in relation to the offense involved.

Keith davis berpendapat bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah *pertama*, suatu prasangka yang tak bersalah sampai membuktikan pegawai berperan dalam pelanggaran. *Kedua*, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. *Ketiga*, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.¹⁸

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam dalam suatu perusahaan. faktor-faktor tersebut antara lain:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya pengawasan dalam perusahaan.
- c. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- d. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan.
- e. Keberatan pimpinan dalam mengambil tindakan.
- f. Tidak adanya perhatian kepada pada karyawan.

¹⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT REMAJA ROSDAKARYA. Oktober 2013. Hal 129-130.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.¹⁹

d. Hal-hal Yang Menunjang Kedisiplinan

Menurut Alex S. Nitisemito ada beberapa hal yang dapat menunjang keberhasilan dalam pendisiplinan karyawan yaitu:

1) *Ancaman*

Dalam rangka menegakkan kedisiplinan kadang kala perlu adanya ancaman meskipun ancaman yang diberikan tidak bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik supaya bertingkah laku sesuai dengan yang kita harapkan.

2) *Kesejahteraan*

Untuk menegakkan kedisiplinan maka tidak cukup dengan ancaman saja, tetapi perlu kesejahteraan yang cukup yaitu besarnya upah yang mereka terima, sehingga minimal mereka dapat hidup secara layak.

3) *Ketegasan*

Jangan sampai kita membiarkan suatu pelanggaran yang kita ketahui tanpa tindakan atau membiarkan pelanggaran tersebut berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas.

4) *Partisipasi*

¹⁹ Sofyan Tsauri, MM. *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. STAIN Jember Press, Juli 2013. Hal 135.

Dengan memasukan unsur partisipasi maka para karyawan akan merasa bahwa peraturan tentang ancaman hukuman adalah hasil persetujuan bersama.

5) *Tujuan dan Kemampuan*

Agar kedisiplinan dapat dilaksanakan dalam praktek, maka kedisiplinan hendaknya dapat menunjang tujuan perusahaan serta sesuai dengan kemampuan dari karyawan.

6) *Keteladanan Pimpinan*

Mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan sehingga keteladanan pimpinan harus diperhatikan.²⁰

e. Hambatan Disiplin Kerja

Selain faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan disiplin kerja, terdapat pula faktor-faktor yang menghambat terbentuknya disiplin kerja dalam diri seseorang, faktor penghambat tersebut berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri maupun dari lingkungan sekitarnya.

Menurut Dolet Unaradjan faktor-faktor yang penghambat disiplin sekitarnya.

- 1) Masyarakat yang menekankan ketaatan yang utuh dan loyalitas penuh kepada atasan atau pimpinan.
- 2) Masyarakat yang selalu terbuka dan bersikap permisif.

²⁰ Sofyan Tsauri, MM. *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. STAIN Jember Press, Juli 2013. Hal 135-136

- 3) Keadaan fisik atau biologis yang tidak sehat.
- 4) Keadaan psikis atau mental yang tidak sehat.
- 5) Sikap perfeksionis.
- 6) Perasaan rendah diri atau inferior.
- 7) Perasaan takut dan kuatir.
- 8) Perasaan tidak mampu.
- 9) Kecemasan.
- 10) Suara hati dan rasa bersalah yang keliru.
- 11) Kelekatan-kelekatan yang tidak teratur.

Faktor-faktor penghambat disiplin kerja berasal dari lingkungan sebagai faktor eksternal. Yaitu: masyarakat yang menekankan ketaatan yang utuh dan loyalitas penuh kepada atasan atau pimpinan dan masyarakat yang terlalu terbuka dan bersifat permisif. Sedangkan faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti: keadaan fisik dan psikis yang tidak sehat, sikap perfeksionis, perasaan rendah diri, perasaan takut dan kuatir, perasaan tidak mampu, kecemasan suara hati dan rasa bersalah yang keliru, dan kelekatan-kelekatan yang tidak teratur.²¹

3. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented*

²¹ Sofyan Tsauri, MM. *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. STAIN Jember Press, Juli 2013. Hal 135-140.

yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Amstrong dan Baron, Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic palnning*) suatu organisasi.²²

Menurut peneliti tentang definisi kinerja adalah hasil kerja yang bagus atau maksimal. Kinerja yang bagus akan meningkatkan pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau sasaran, sehingga tujuan dari visi-misi perusahaan akan tercapai.

b. Definisi Manajemen Kinerja

Ada banyak definisi tentang manajemen kinerja yang dikemukakan oleh para ahli terutama mereka yang memiliki keahlian dalam bidangnya. Karena setiap definisi manajemen kinerja itu sendiri memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing, dalam pengertian itu cocok diterapkan di suatu perusahaan/organisasi yang menganut suatu konsep dan budaya (*concept and culture*) yang seperti ini namun tidak tepat diterapkan pada perusahaan yang menganut konsep dan budaya yang berbeda. Sehingga untuk menerapkan suatu

²² Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. 2013, Alfabeta, Bandung. Hal 2.

format manajemen kinerja yang baik adalah dengan cara mengedepankan konsep fleksibilitas yang bersifat aspiratif. Artinya fleksibilitas dengan tetap mengedepankan tujuan inti perusahaan yaitu mewujudkan suatu perusahaan yang profesional dan disegani oleh para mitra bisnis serta pesaing.²³

Adapun pengertian dari manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat tingkat fleksibilitas yang resenatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

Suatu organisasi yang profesional tidak akan mampu mewujudkan sesuatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari seluruh komponen manajemen perusahaan dan juga tentunya para pemegang saham. Karena dalam konteks manajemen modern suatu kinerja yang sinergis tidak akan bisa berlangsung secara maksimal jika pihak pemegang saham atau para komisaris perusahaan hanya bertugas untuk menerima keuntungan tanpa memedulikan berbagai soalan internal dan eksternal yang terjadi di perusahaan tersebut.

Permasalahan yang dihadapi oleh manajemen perusahaan juga menjadi masalah yang harus dipecahkan oleh pihak pemegang saham. Penerapan manajemen kinerja menurut Wibowo merupakan

²³ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. 2013, Alfabeta, Bandung. Hal 3.

kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara gharmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya. Manajemen kinerja akan dapat diwujudkan jika ada hubungan dan keinginan yang sinergi antara atasan dan bawahan dalam usaha bersama-sama mewujudkan visi dan misi perusahaan. Untuk itu salah satu dasar mewujudkan konsep manajemen kinerja adalah dengan mengembangkan dan mengedepankan komunikasi yang efektif antar berbagai pihak baik di lingkungan internal perusahaan dan eksternal perusahaan.

c. Hubungan Manajemen Kinerja dan Prestasi Kerja

Seorang pembisnis dan investor khususnya sangat membutuhkan informasi tentang kondisi perusahaan tempat ia akan menginvestasikan dananya, karena sudah menjadi karakteristik dasar investor ia akan menempatkan dana yang dimilikinya pada tempat yang memiliki sisi *profitable* yang aman dan pasti. Oleh karena itu bagi seorang investor ia menginginkan berbagai informasi yang maksimal tentang suatu perusahaan dan itu tidak terkecuali adalah informasi tentang kualitas manajemen kinerja yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Ada hubungan kuat antara kinerja dan prestasi kerja, ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Erwin, bahwa kinerja adalah prestasi kerja. Ada lebih jauh menurut Peter dan Yeni Salim “prestasi

kerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dari melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang.”

Hasil dan kualitas prestasi kerja yang maksimal tidak dapat dilepaskan oleh hasil yang dibangun oleh pihak manajemen perusahaan ini karena tidak mungkin suatu prestasi kerja yang bagus itu bisa memperoleh tanpa ada penanganan yang serius dan mendalam dari pihak manajemen perusahaan. Ini seperti yang dikemukakan oleh Taylor bahwa “Manajemen perlu melakukan beberapa tindakan untuk menjamin agar perusahaan mampu menghadapi berbagai masalah di masa depan. Dan salah satu pihak yang memiliki peran penting di manajemen tersebut adalah manajer, karena manajer merupakan salah satu pihak yang paling bertanggung jawab dalam setiap tindakan yang akan terjadi di perusahaan. Ini disebabkan salah satu hasil kualitas kinerja itu juga ditentukan oleh kemampuan seorang manajer dalam membangun dan mengendalikan suasana tempat kerja menjadi lebih baik.

Sementara itu Edision Sihombing dalam salah satu artikelnya yang berjudul “Mencermati Pendirian BUMN” menyatakan bahwa, “pengukuran kinerja merupakan komponen penting dalam sistem manajemen yang berperan dalam mengomunikasikan, memotivasi, dan menelusuri pencapaian strategi.” Dan selanjutnya Edision Sihombing menambahkan bahwa, “pengukuran kinerja memberi umpan balik kepada manajemen dalam bentuk informasi mengenai

pelaksanaan suatu rencana dan titik-titik di mana perubahan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian.”

Adapun pengukuran dari pengukuran kinerja menurut Joel G Siegel dan Jae K. Shim adalah “*Performance measurement* (pengukuran kinerja) adalah kuantifikasi dari efisiensi perusahaan atau segmen atau keefektifan dalam pengoperasian bisnis selama periode akuntansi.”²⁴

Suatu perencanaan dan pengendalian yang baik tidak akan diperoleh dengan maksimal jika seandainya itu tidak dapat dikomunikasikan dengan baik kepada para karyawan. Ini disebabkan karyawan memegang andil besar dalam mewujudkan perencanaan terlaksana sesuai harapan dari berbagai pihak, khususnya harapan manajer perusahaan. Jadi tegasnya karyawan merupakan bagian penting, penentu, dan pencipta manajemen kinerja yang diharapkan.²⁵

d. Konsep Pengukuran Kinerja

Dalam memberikan pemahaman tentang konsep pengukuran kinerja, Lembaga Administrasi Negara/LAN menyebutkan pendapat para pakar. Di antaranya mengemukakan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goal and*

²⁴ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. 2013, Alfabeta, Bandung. Hal 5.

²⁵ *Ibid.*, hal 6.

objectivities). Menurut Whittaker, elemen kunci dari sistem pengukuran kinerja terdiri atas: (a) perencanaan dan penetapan tujuan; (b) pengembangan ukuran yang relevan; (c) pelaporan formal atas hasil; dan (d) penggunaan informasi.²⁶

e. Manfaat Pengukuran Kinerja

Organisasi masalah pengukuran kinerja merupakan hal yang penting dalam manajemen program secara keseluruhan, karena kinerja yang dapat diukur akan mendorong pencapaian kinerja tersebut. Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan umpan balik (*feedback*), yang merupakan hal yang penting dalam upaya perbaikan secara terus-menerus dan mencapai keberhasilan di masa mendatang.

Melalui pengukuran kinerja diharapkan instansi pemerintah atau swasta dapat mengetahui kinerja dalam suatu periode tertentu, dengan adanya suatu pengukuran kinerja maka kegiatan dan program instansi pemerintah atau swasta dapat diukur dan dievaluasi. Selanjutnya, dari pengukuran kinerja, setiap instansi dapat dibandingkan dengan instansi yang sejenis, sehingga penghargaan dan tindakan dapat dilakukan secara lebih objektif.

Dalam kaitan ini berarti bahwa pengukuran kinerja penting peranannya sebagai alat manajemen untuk:

²⁶ Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja, Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: PRENADA MEDIA, 2013, h.234.

- (1) Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja.
- (2) Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati.
- (3) Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- (4) Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi pelaksana yang telah diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati.
- (5) Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam rangka upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- (6) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- (7) Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
- (8) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.
- (9) Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.²⁷

f. Indikator Kinerja

Secara konseptual Lembaga Administrasi Negara/LAN mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan

²⁷ *Ibid*, hal 240.

sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan (*ex-ante*), tahap pelaksanaan (*on-going*), maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi (*ex-post*). Selain itu, indikator kinerja digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemajuan dalam rangka/menjuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebagaimana telah dibahas dalam materi pelajaran untuk perencanaan strategis. Dengan demikian, tanpa indikator kinerja, sulit bagi kita untuk menilai kinerja.²⁸

Selanjutnya lembaga Administrasi Negara/LAN dikemukakan secara umum, indikator indikator kinerja memiliki beberapa fungsi, langkah, dan jenis, sebagai berikut:

- 1 Memperjelas tentang apa, berapa, dan kapan suatu kegiatan dilaksanakan
- 2 Menciptakan konsesnsus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijaksanaan/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya termasuk kinerja instansi pemerintah yang melaksanakannya.
- 3 Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasu/unit kerja.

²⁸ Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja, Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: PRENADA MEDIA, 2013, h.233.

Sebelum menyusun dan menetapkan indikator-indikator kinerja, terlebih dahulu perlu diketahui syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh suatu indikator kinerja. Syarat-syarat yang berlaku untuk semua kelompok kinerja tersebut sebagai berikut:

- a. Spesifik yang jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
- b. Dapat diukur secara objektif baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif.
- c. Relevan; indikator kinerja harus menangani aspek objektif yang relevan.
- d. Dapat dicapai, penting, dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak, serta proses.
- e. Harus cukup fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian pelaksana dan hasil pelaksanaan kegiatan.
- f. Efektif; data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah, dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.²⁹

Ada beberapa jenis indikator kinerja yang sering digunakan dalam pelaksanaan pengukuran kinerja organisasi, yaitu: indikator masukan

²⁹ Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja, Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: PRENADA MEDIA, 2013, h.234.

(input), indikator proses (*process*), indikator keluaran (*output*), indikator hasil (*outcome*), indikator manfaat (*benefit*), dan indikator dampak (*impact*). Masing-masing indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut.³⁰

- 1) Indikator masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan/peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.
- 2) Indikator proses adalah segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengolah masukan menjadi keluaran. Indikator proses menggambarkan perkembangan atau aktivitas yang terjadi atau dilakukan selama pelaksanaan kegiatan berlangsung, khususnya dalam proses mengolah masukan menjadi keluaran.
- 3) Indikator keluaran adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau nonfisik.
- 4) Indikator hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
- 5) Indikator manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.

³⁰ Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja, Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: PRENADA MEDIA, 2013, h.235.

6) Indikator dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Menurut Selim dan Woodward mengemukakan bahwa ada lima dasar yang bisa dijadikan indikator kinerja sektor publik antara lain:³¹

(1) Pelayanan yang menunjukkan seberapa besar pelayanan yang diberikan.

(2) Ekonomi, yang menunjukkan apakah biaya yang digunakan lebih murah daripada yang direncanakan.

(3) Efisiensi, yang menunjukkan perbandingan hasil yang dicapai dengan pengeluaran.

(4) Efektivitas, yang menunjukkan hasil yang seharusnya dengan hasil yang dicapai.

(5) *Equity*, yang menunjukkan tingkat keadilan potensial dan kebijakan yang dihasilkan.

Dwiyanto menjelaskan beberapa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu:

(1) Produktivitas, adalah rasio antara input dan output atau perbandingan antara input (I, misalnya total gaji) dan output (O, misalnya laba kotor) persatuan waktu (T). Jadi produktivitas kerja (PK) tiap hari adalah $PK=O/I$. Secara filosofis produktivitas merupakan sikap mental yang selalu

³¹ Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja, Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: PRENADA MEDIA, 2013, h.236.

berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik daripada hari ini.

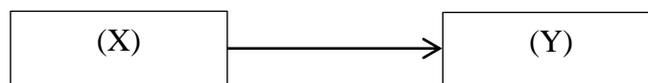
- (2) Kualitas layanan, merupakan indikator yang relatif tinggi, maka bisa menjadi satu ukuran kinerja birokrasi publik yang mudah dan murah digunakan. Kepuasan masyarakat bisa menjadi indikator untuk menilai kinerja birokrasi publik.
- (3) Responibilitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenal kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat.
- (4) Responbilitas, menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu sesuai dengan prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi baik yang ekspilisit dan implisit.
- (5) Akuntabilitas, menunjuk seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya, para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya harus mempriorotaskan kepentingan publik.

4. Kerangka Pikir

a. Kerangka Pikir Kuantitatif

Penelitian ini bertujuan menguji permasalahan kedisiplinan kinerja karyawan di Swiss BelHotel Danum Kota Palangka Raya. Permasalahan-permasalahan yang dimaksud adalah permasalahan yang berkaitan dengan kedisiplinan kinerja karyawan.

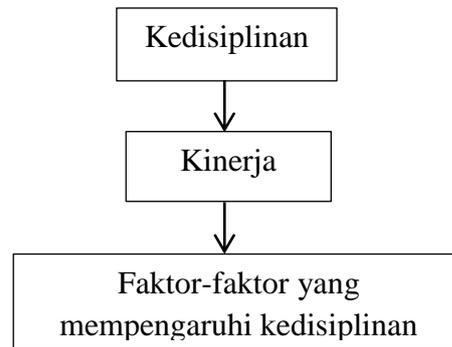
Dalam teori disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk motivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Kedisiplinan memang memiliki hubungan atau pengaruh yang erat terhadap kinerja karyawan. Maka kerangka pikir dalam penelitian ini penulis gambarkan sebagai berikut:



Variabel X adalah tentang kedisiplinan yang meliputi: ancaman, kesejahteraan, ketegasan, partisipasi, tujuan dan kemampuan, keteladanan. Sedangkan variabel Y adalah tentang kinerja yang meliputi: jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama.

b. Kerangka Pikir Kualitatif

Sedangkan kerangka pikir pada penelitian kualitatif ini berpola pada suatu alur pemikiran yang terkonsep seperti pada skema berikut ini.



Pertanyaan Penelitian:

Pertanyaan penelitian diajukan dengan 5 subjek penelitian:

Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu karyawan di Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya?

Pertanyaan diajukan kepada karyawan:

1. Kedisiplinan apakah mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi kedisiplinan?
3. Apakah penting keteladanan pimpinan terhadap perusahaan?
4. Apakah sangat penting keharmonisan antara pimpinan dengan pegawai dan pegawai sesama pegawai?

5. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka peneliti memiliki hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama 2 (dua) bulan, mulai dari dikeluarkan surat penelitian sampai dengan selesai. Rencana waktu penelitian ini sewaktu-waktu bisa berubah sesuai dengan kondisi di lapangan. Adapun tempat yang akan diteliti oleh penulis adalah di Swiss BelHotel Danum Kota Palangka Raya.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kolaborasi (*Mixed Methods Research*) yang melibatkan penggunaan dua metode yaitu metode kuantitatif dan metode kualitatif. Pendekatan dalam metode campuran ini melibatkan asumsi-asumsi filosofis, aplikasi pendekatan-pendekatan kualitatif dan kuantitatif, serta perpaduan antara kedua pendekatan tersebut dalam satu penelitian. Pendekatan ini lebih kompleks dari sekedar mengumpulkan dan menganalisis dua jenis data; tetapi juga melibatkan fungsi dari dua pendekatan penelitian tersebut secara kolektif.⁵³ Adapun jenis penelitian ini *Ekspost Facto* dimaksudkan agar bisa mengetahui kedisiplinan karyawan di Swiss BelHotel Danum Kota Palangka Raya nantinya.

⁵³ Gabriella//prezi.com/fznmjnxqf0to/metode-penelitian-campuran/diunduh pada hari Sabtu 15 April 2017 pukul 20:10 WIB

C. Populasi Dan Sampel Penelitian (Kuantitatif)

Populasi sangat populer digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Oleh karenanya, populasi penelitian, merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian, sehingga objek-objek menjadi sumber data penelitian.⁵⁴ Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi.⁵⁵ Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah Sampling Jenuh di mana sampel adalah semua anggota populasi. Pada penelitian ini jumlah sampel yang akan diambil yaitu sebanyak 30 orang.

D. Objek dan Subjek Penelitian (Kualitatif)

Objek dalam penelitian ini adalah kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya. Sedangkan dalam subjek penelitian, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Mengambil sebagian karyawan yang ada di Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya, kemudian dijadikan subjek yang dapat memberikan data ini atau sebagai sumber data primer. Adapun kriteria yang dijadikan subjek penelitian adalah:

1. Karyawan Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya.
2. Sudah bekerja selama 2 tahun

⁵⁴ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif “Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Prenada Media Group, 2005, h. 36.

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 195.

3. Muslim
4. Sudah berkeluarga

Kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti mengenai kedisiplinan terhadap kinerja di Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya. Maka dapat didapatkan subjek penelitian 5 (lima) orang. Untuk lebih jelasnya jumlah subjek penelitian dapat dilihat tabel berikut:

No	Nama Inisial	Lama Kerja
1.	MN	3 Tahun
2.	BR	5 Tahun
3.	I	4 Tahun
4.	H	2,5 Tahun
5.	MA	5 Tahun

E. Teknik dan Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Kuantitatif

a. Teknik pengamatan/Observasi

Pada teknik ini penulis akan mengadakan pengamatan langsung di lapangan untuk mengamati dan mengetahui masalah dan keadaan sebenarnya terhadap yang diteliti. Adpaaun yang menjadi pengamatan langsung penulis adalah bagaimana kedisiplinan kinerja karyawan Swiss BellHotel danum Kota Palangka Raya

b. Teknik Angket

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁵⁶ Dan pertanyaan itu telah dipersiapkan sebelumnya secara sistematis.

Adapun kisi-kisi pertanyaan yang digunakan dalam angket adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Kisi-Kisi Pertanyaan

Variabel	Indikator	No. Angket	Jumlah Angket
Kedisiplinan	Ancaman	01,02,03	3
	Kesejahteraan	04,05,06	3
	Ketegasan	07,08,09	3
	Partisipasi	10,11,12	3
	Tujuan dan Kemampuan	13,14,15	3
	Keteladanan Pimpinan	16,17,18	3
	Kinerja	Masukan	19,20,21

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 203.

Karyawan			3
	Proses	22,23,24	3
	Keluaran	25,26,27	3
	Hasil	28,29,30	3
	Manfaat	31,32,33	3
	Dampak	34,35,36	3

Adapaun pertanyaan yang ada di tabel 1 terdapat di lampiran

1. Penelitian Kualitatif

a. Teknik pengamatan/Observasi

Pada teknik ini penulis akan mengadakan pengamatan langsung di lapangan untuk mengamati dan mengetahui masalah dan keadaan sebenarnya terhadap yang diteliti.

b. Teknik Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban datang dari pihak yang diwawancarai.⁵⁷ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode wawancara tanya jawab yang diajukan

⁵⁷ Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006, hal. 105.

beberapa pertanyaan kepada responden yang akan diwawancarai digunakan sebagai pelengkap untuk memperoleh data dari responden mengenai pertanyaan-pertanyaan dalam angket untuk memperoleh data yang kurang lengkap mengenai Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya.

c. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang bersumber dari dokumen dan catatan-catatan tertulis serta mempelajari. Peneliti melakukan teknik dikumentasi ini dengan cara mengambil vidio dan foto.

F. Teknik Analisis Data

1. Data Kuantitatif

a. Validitas Konstrak (*Construct Validity*)

Terkait dengan keabsahan data dalam penelitian kuantitatif, akan merujuk pada validitas butir instrumen dan validitas instrumen/skala. Valid bermakna kemampuan butir dalam mendukung konstruk dalam instrumen. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila instrumen tersebut betul-betul mengukur apa yang seharusnya diukur.⁵⁸

Sebenarnya konsep validitas konstruk (*Construct Validity*) akan mengacu pada teori apa yang digunakan oleh

⁵⁸ Muhammad Idrus, *Metodologi Penelitian Ilmu Sosial*, Jakarta: Erlangga, 2009, h. 123.

seorang peneliti, bukan pada banyaknya pendapat ahli tentang atribut atau variabel yang diteliti. Jadi, setelah instrumen tersebut dikonstruksikan dan dicobakan pada sampel dari mana populasi diambil, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu mengkorelasikan antara skor item instrumen dalam suatu faktor dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total.⁵⁹

b. Reabilitas

Reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini adalah reliabilitas internal yang menguji dan menganalisis konsistensi butir-butir instrumen yang ada. Reliabilitas ditentukan dengan menggunakan nilai alpha dengan kriteria reliabilitas.

Tabel 3.2

Interpretasi Reliabilitas Instrumen

Besarnya Nilai r	Interpretasi
0,80-1,000	Sangat Tinggi
0,60-0,799	Tinggi
0,40-0,599	Cukup Tinggi
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat rendah

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D h. 177.*

c. Skala Pengukuran

Penelitian ini penulis menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala pengukuran yang mengatur sikap dan pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial tersebut merupakan suatu variabel penelitian yang akan diukur. Sebelum diukur, variabel tersebut dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian indikator variabel tersebut digunakan sebagai tolak ukur menyusun item-item instrument yang berupa pertanyaan dan pernyataan.

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative dan untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban ini diberi skor yaitu :

Tabel 3.3

Bobot atau Nilai Kuesioner

No	Keterangan	Scor/Nilai
1	Sangat Baik	5
2	Baik	4
3	Cukup Baik	3
4	Kurang Baik	2
5	Tidak Baik	1

d. Hasil Uji Coba

Hasil perhitungan dari program SPSS 18.0, diperoleh hasil uji validitas yang diuji cobakan kepada 15 responden. Kuesioner dibagi dalam 2 variabel penelitian, yaitu variabel kedisiplinan (X) pada indikator bagian aspek ancaman dengan 3 butir pertanyaan, pada indikator bagian kesejahteraan 3 butir pertanyaan, pada indikator bagian ketegasan 3 butir pertanyaan, pada indikator bagian partisipasi 3 butir pertanyaan, pada indikator bagian tujuan dan kemampuan 3 butir pertanyaan, pada indikator bagian keteladanan pimpinan. Pada variabel kinerja karyawan (Y) dengan indikator pada bagian Masukan 3 butir pertanyaan, pada indikator bagian proses 3 butir pertanyaan, pada indikator bagian keluaran 3 butir pertanyaan, pada indikator bagian hasil 3 butir pertanyaan, pada indikator bagian manfaat 3 butir pertanyaan, pada indikator bagian dampak 3 butir pertanyaan. Jadi jumlah pernyataan dalam kuesioner sebanyak 36 pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 15 responden.

Ukuran validitas setiap butir-butir pernyataan dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.4**Uji Validitas**

No	Rxy	Rtabel	Keterangan
1	0.51936	0.5140	Valid
2	0.56430	0.5140	Valid
3	0.54139	0.5140	Valid
4	0.60967	0.5140	Valid
5	0.52948	0.5140	Valid
6	0.69475	0.5140	Valid
7	0.62220	0.5140	Valid
8	0.78902	0.5140	Valid
9	0.52151	0.5140	Valid

10	0.77442	0.5140	Valid
11	0.60969	0.5140	Valid
12	0.61006	0.5140	Valid
13	0.64139	0.5140	Valid
14	0.63535	0.5140	Valid
15	0.71006	0.5140	Valid
16	0.61954	0.5140	Valid
17	0.79836	0.5140	Valid
18	0.65615	0.5140	Valid
19	0.85052	0.5140	Valid
20	0.92656	0.5140	Valid
21	0.62151	0.5140	Valid
22	0.64795	0.5140	Valid
23	0.74462	0.5140	Valid
24	0.66502	0.5140	Valid
25	0.67221	0.5140	Valid
26	0.60967	0.5140	Valid
27	0.67819	0.5140	Valid
28	0.60928	0.5140	Valid
29	0.62151	0.5140	Valid
30	0.61516	0.5140	Valid
31	0.58555	0.5140	Valid
32	0.56636	0.5140	Valid
33	0.60680	0.5140	Valid
34	0.79699	0.5140	Valid

35	0.78555	0.5140	Valid
36	0.82445	0.5140	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah

Hasil uji coba menunjukkan bahwa dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai R tabel dengan R_{xy} dengan $N = 15$, dari 36 butir pernyataan dapat dikatakan valid semua. Sehingga 36 butir pernyataan tersebut mempunyai nilai R_{xy} lebih besar dari r_{tabel} , dapat dikatakan valid dan dapat dipakai untuk dijadikan acuan penelitian selanjutnya.

Hasil perhitungan Koefisien *Alpha Cronbach* dilakukan dengan software SPSS versi 18.0 diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3.5

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.805	36

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0.805 > 0.60$, hingga dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa butir-butir instrumen tersebut reliabel.

2. Data Kualitatif

a. Triangulasi

Triangulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan multimetode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Ide dasarnya adalah bahwa fenomena yang diteliti dapat dipahami dengan baik sehingga diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang. Memotret fenomena tunggal dari sudut pandang yang berbeda-beda akan memungkinkan diperoleh tingkat kebenaran yang handal. Karena itu, peneliti menggunakan triangulasi metode. Triangulasi metode ini guna untuk memperoleh kebenaran informasi yang handal dan gambaran yang utuh mengenai informasi tertentu, peneliti bisa menggunakan metode wawancara bebas dan wawancara terstruktur.⁶⁰

G. Teknik Pengolahan data

Adapun teknik pengumpulan data penulis menggunakan teknik proses editing dan proses pengkodean (*coding*) data dengan SPSS sebagai berikut:

1. Proses Editing

Tahap awal analisis data adalah melakukan edit terhadap data yang telah dikumpulkan dari hasil survei di lapangan. Pada prinsipnya, proses editing data bertujuan agar data yang nanti akan dianalisis telah akurat, lengkap, dan dapat dilakukan proses selajutnya (*coding* dan *tabulasi*).

⁶⁰ Moleong J. Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung, 2008. PT. Remaja Rosdakarya.

Proses Editing dapat dibagi menjadi

a. Field Edit

Pada dasarnya, field edit dilakukan saat pengumpulan data (seperti pembagian kuesioner kepada sekelompok responden) dibagikan di lapangan (*field*) sehingga berbagai kesalahan yang mungkin terjadi dapat ditangani sedini mungkin. Seperti ditemukannya kolom gaji pada sebuah pertanyaan kuesioner, hanya sedikit yang mengisi. Hal ini mungkin disebabkan responden tidak mau menyebut gaji mereka secara apa adanya atau responden tidak tahu cara pengisiannya.

Central Office Edit

Edit ini dilakukan setelah field edit dan dilakukan tidak di lapangan, tetapi biasanya data akan diedit di kantor (*central office*). Persoalan umum pada edit ini adalah ketidak lengkapan data yang masuk. Seperti dari 30 pertanyaan, mungkin ada 3 atau 4 pertanyaan yang tidak terisi, atau pengisian ada yang salah (tidak pada tempat yang semestinya). Bisa juga ditemukan pengisian beberapa responden yang dirasa janggal, seperti pengukuran sikap, di mana ada yang menjawab semua pertanyaan dengan 'sangat positif'. Beberapa perlakuan yang mungkin dilakukan pada proses editing ini adalah mengabaikan jawaban yang meragukan, atau melakukan analisis

terhadap data-data yang tidak terisi lengkap (*Missing Value Analysis*).⁶¹

H. Analisis Data Kuantitatif

1. Uji Prasyarat Analisis

1) Uji Normalitas Data

Uji Normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak . Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan teknik *one sample kolmogorov* dan grafik histogram. Adapun Kriteria dalam uji normalitas data adalah apabila signifikansi lebih besar dari 5 % atau 0.05 maka dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sedangkan apabila signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05 maka dinyatakan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.⁶² Pada penelitian ini penulis menggunakan uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 18.0.

2) Analisis Data

Hipotesis dalam penelitian ini akan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan korelasi dengan menggunakan program SPSS 18.0.

⁶¹ Muhamad, *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, 2008, RajaGrafindo Persada, Jakarta. Hal 105-207.

⁶² Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta, Mediakom, 2008 , hal.28

a. Regresi sederhana.

Analisis ini digunakan untuk menentukan apakah variabel independent mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana dalam penelitian ini mengacu dengan membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas 0,05. Jika nilai signifikansi tidak lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.⁶³

b. Product Moment

Korelasi pearson atau sering disebut korelasi product moment (KPM) merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio. Pada umumnya besar kecilnya hubungan dinyatakan dengan bilangan. Bilangan yang menyatakan besar kecilnya hubungan tersebut disebut koefisien hubungan atau koefisien korelasi. Koefisien korelasi itu berkisar antara 0,00 dan +1,00 (korelasi positif) dan atau diantara 0,00 sampai -1,00 (korelasi negatif), tergantung pada arah hubungan positif ataukah negatif.

⁶³ Sofyan Yamin, *Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda* , Jakarta, Salemba Empat , 2011, h.10.

Koefisien yang bertanda positif menunjukkan bahwa arah korelasi tersebut positif, dan koefisien yang bertanda negatif menunjukkan arah korelasi yang negatif. Sedangkan koefisien yang bernilai 0,00 menunjukkan tidak adanya korelasi antara variabel X dan Y. Bila mana dua variabel mempunyai koefisien korelasi sebesar +1,00 maka berarti bahwa dua variabel tersebut mempunyai korelasi positif yang sempurna. Sebaliknya bilamana dua variabel mempunyai koefisien korelasi -1,00, maka berarti dua variabel tersebut memiliki korelasi negatif yang sempurna.

Korelasi yang sempurna semacam itu sangat jarang sekali dijumpai dalam praktik penyelidikan/penelitian. Korelasi antara dua variabel pada umumnya akan berkisar antara +1,00 sampai dengan -1,00. Untuk menerapkan koefisien korelasi antara dua variabel yang masing-masing mempunyai skala pengukuran interval maka digunakan korelasi product moment yang dikembangkan oleh Karl Pearson. Rumus korelasi product momen ini ada dua macam, yaitu:

- 1) Korelasi product moment dengan rumus simpangan (deviasi).
- 2) Korelasi Product moment dengan rumus angka kasar.⁶⁴

⁶⁴ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif "Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya"*, Jakarta: Prenada Media Group, 2005, h. 206.

Korelasi product moment pada umumnya juga digunakan untuk menetapkan validitas butir instrumen sikap dan karakteristik psikologi yang lain yang skor butirnya dianggap mempunyai skala pengukuran interval. Interpretasi terhadap harga atau koefisien korelasi secara konvensional diberikan oleh Guilford (1956) sebagai berikut:

Tabel 3.5

Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi r	Interpretasi
0,80 – 1,00	Sangat Kuat
0,60 – 0,80	Kuat
0,40 – 0,60	Cukup Kuat
0,20 – 0,40	Rendah
0,00 – 0,20	Sangat rendah

Sumber : Riduwan

Disamping penafsiran itu, harga r (koefisien korelasi) maka dapat dikonsultasikan (dibandingkan) dengan harga kritik r product moment (tabel r). Ditentukan tingkat kesalahan (peluang

ralat) adalah 5% (yang biasa digunakan pada ilmu-ilmu social) dengan melihat pada tabel r berdasarkan N= banyaknya responden. Sedangkan untuk menentukan signifikansi dari sebuah hipotesis yang telah dirumuskan, maka diperlukan kaidah keputusan yang akan dijadikan pedoman sebagai berikut:⁶⁵

- 1) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sign. Atau ($0,05 \leq \text{sig}$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- 2) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sign. Atau ($0,05 \geq \text{sig}$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

2. Data Kualitatif

Miles dan Huberman

Miles dan Huberman menyatakan bahwa terdapat tiga macam kegiatan analisis data kualitatif, yaitu:

1. Reduksi Data

Data yang diperoleh di lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti : merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran

⁶⁵ Riduwan dan Sunarto, Pengantar Statistika untuk penelitian : Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis, Bandung : Alfabeta, 2007, hal.278

yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data bisa dibantu dengan alat elektronik seperti : komputer , dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu. Dengan reduksi , maka peneliti merangkum, mengambil data yang penting, membuat kategorisasi, berdasarkan huruf besar, huruf kecil dan angka. Data yang tidak penting dibuang.

2. Model Data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, maka langkah berikutnya adalah mendisplaykan data. Display data dalam penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk : uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sebagainya. Miles dan Huberman menyatakan : “*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*” artinya : yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif dengan teks yang bersifat naratif. Selain dalam bentuk naratif, display data dapat juga berupa grafik, matriks, *network* (jejaring kerja).

3. Penarikan/Verifikasi Kesimpulan

Langkah ketiga adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak

ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun bila kesimpulan memang telah didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel (dapat dipercaya).⁶⁶

⁶⁶ Utamitamii.blogspot.co.id/2014/10/analisis-data-kualitatif-model-miles.html. Diunduh pada hari Rabu, 26 April 2017. Pukul 14:16 WIB.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Kota Palangka Raya

Kota Palangka Raya adalah sebuah kota dan merupakan ibu kota Provinsi Kalimantan Tengah. Kota Palangka Raya memiliki luas wilayah 2.400 km² dan berpenduduk sebanyak 220.962 jiwa dengan kepadatan penduduk rata-rata 92.067 jiwa tiap km².⁶⁷ Sebelum otonomi daerah pada tahun 2001, Kota Palangka Raya hanya memiliki 2 kecamatan, yaitu: Pahandut dan Bukit Batu⁶⁸

Palangka Raya terdiri dari kata “Palangka dan Raya“. Palangka Raya Bulau berasal dari suatu wadah Palangka (bagian muka dan belakang, melukiskan bentuk gambar Burung Elang) yang menurut kepercayaan leluhur/nenek moyang suku dayak, dipakai oleh Mahatala Langit (Tuhan Yang Maha Esa) untuk menurunkan manusia pertama ke atas dunia.⁶⁹

Kota Palangka Raya secara geografis terletak pada 113°30`-114°07` Bujur Timur dan 1°35` - 2°24` Lintang Selatan, dengan luas wilayah 2.678,51 Km² (267.851 Ha) dengan topografi terdiri dari tanah datar dan berbukit dengan kemiringan kurang dari 40%. Secara administrasi Kota Palangka Raya berbatasan dengan;
Sebelah Utara : Dengan Kabupaten Gunung Mas

⁶⁷ hasil [Sensus Penduduk Indonesia 2010](#)

⁶⁸ *Kota Palangka Raya*, https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Palangka_Raya,
(Online maret 2017)

⁶⁹ *Sejarah Kota Palangka Raya – Kalimantan Tengah*,
<http://coretcoretdoang.blogspot.co.id/2015/10/sejarah-kota-palangka-raya-kalimantan.html>,
(Online 25 Mei 2017)

Sebelah Timur : Dengan Kabupaten Pulang Pisau
 Sebelah Selatan : Dengan Kabupaten Pulang Pisau
 Sebelah Barat : Dengan Kabupaten Katingan⁷⁰

Luas Wilayah sebesar 2.400 Km² dapat dirinci sebagai berikut :

1. Hutan 1.502,00 Km²
2. Tanah Pertanian 12,65 Km²
3. Tanah Perkarangan/Pemukiman 300,06 Km²
4. Tanah Perkebunan 6,09 Km²
5. Rawa 400,03 Km²
6. Sungai 100,09 Km²
7. Danau 13,63 Km²
8. Lain-lain 65,45 Km².⁷¹

Curah hujan tahunan di wilayah Kota Palangka Raya selama 10 tahun terakhir (1997-2006) berkisar dari 1.840—3.117 mm dengan rata-rata sebesar 2.490 mm. Kelembaban udara berkisar antara 75—89% dengan kelembaban rata-rata tahunan sebesar 83,08%. Temperatur rata-rata adalah 26,880 C, minimum 22,930 C dan maksimum 32,520 C.

Kota Palangka Raya terdiri dari 5 (lima) kecamatan yang dibagi dalam 30 (tiga puluh) Kelurahan yaitu :⁷²

⁷⁰ Sejarah Kota Palangka Raya – Kalimantan Tengah, <http://coretcoretdoang.blogspot.co.id/2015/10/sejarah-kota-palangka-raya-kalimantan.html>, (Online 25 Mei 2017)

⁷¹ Profil Wilayah, http://kalteng.go.id/INDO/PRAYA/profil_wilayah.htm, (Online 25 Mei 2017)

1. Kecamatan Pahandut, dibagi dalam 6 (enam) kelurahan yaitu Kelurahan Pahandut, Kelurahan Panarung, Kelurahan Langkai, Kelurahan Tumbang Rungan, Kelurahan Tanjung Pinang dan Kelurahan Pahandut Seberang
2. Kecamatan Jekan Raya, dibagi dalam 4 (empat) kelurahan yaitu Kelurahan Menteng, Kelurahan Palangka, Kelurahan Bukit Tunggul dan Kelurahan Petuk Katimpun.
3. Kecamatan Sabangau, dibagi dalam 6 (enam) kelurahan yaitu Kelurahan Kereng Bangkirai, Kelurahan Sabaru, Kelurahan Kalampangan, Kelurahan Kameloh Baru, Kelurahan Danau Tundai dan Kelurahan Bereng Bengkel.
4. Kecamatan Bukit Batu, dibagi dalam 7 (tujuh) kelurahan yaitu Kelurahan Marang, Kelurahan Tumbang Tahai, Kelurahan Banturung, Kelurahan Tangkiling, Kelurahan Sei Gohong, Kelurahan Kanarakan dan Kelurahan Habaring Hurung.
5. Kecamatan Rakumpit, dibagi dalam 7 (tujuh) kelurahan, yaitu Kelurahan Petuk Bukit, Kelurahan Pager, Kelurahan Panjehang, Kelurahan Gaung Baru, Kelurahan Petuk Barunai, Kelurahan Mungku Baru dan Kelurahan Bukit Sua.

Berikut ini adalah daftar nama-nama Walikota yang pernah bertugas di Kota Palangka Raya , yaitu:

⁷² *Profil Kota Palangka Raya*, <http://beautypalangkarayacity.blogspot.co.id/>, (Online 25 Mei 2017)

masing-masing 16.362 jiwa, 13.162 jiwa dan 3.258 jiwa. Berikut tabel jumlah penduduk berdasarkan tiap kecamatan ⁷⁴

Gambar I
Tabel Luas Wilayah, Jumlah dan kepadatan Penduduk

Tabel 3.1.1 Luas Wilayah, Jumlah Penduduk dan Kepadatan Penduduk (per Km²) Kota Palangka Raya, 2014
Regional Area, Population and Population Density (Per Km²) of Palangka Raya City, 2014

Kecamatan/ Subdistrict	Luas/ Area		Penduduk/ Population (Orang/Person)		Kepadatan Penduduk/ Population Density (Jiwa/Km ²)
	Km ²	%	Jumlah/ Total	%	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1. Pahandut	117,25	4,4	88 304	35,0	753,13
2. Sabangau	583,50	21,8	16 362	6,5	28,04
3. Jekan Raya	352,62	13,2	131 019	52,0	371,56
4. Bukit Batu	572,00	21,3	13 162	5,2	23,01
5. Rakumpit	1 053,14	39,3	3 258	1,3	3,09
Palangka Raya	2 678,51	100.0	252 105	100.0	94,12

Sumber/Source: BPS Kota Palangka Raya/BPS-Statistics of Palangka Raya City

Secara keseluruhan pertumbuhan ekonomi Kota Palangka Raya selama 5 tahun belakangan menunjukkan kecenderungan yang terus meningkat dan bahkan lebih tinggi dibandingkan dengan pertumbuhan propinsi Kalimantan Tengah. Peningkatan pertumbuhan ekonomi tersebut disebabkan karena adanya peningkatan pada kelompok usaha sekunder (6,05%) dan tersier (8,27%) terutama pada sektor usaha listrik, gas dan air serta sektor

⁷⁴ Kota Palangka Raya – Kota Impian, <http://www.getborneo.com/kota-palangkaraya-kota-impian/>, (Online 25 Mei 2017)

usaha keuangan, persewaan dan jasa perusahaan. Berikut grafik pertumbuhan ekonomi Kota Palangkaraya.⁷⁵

Gambar II Grafik Pertumbuhan Ekonomi Kota Palangka Raya

Pertumbuhan Ekonomi Kota Palangka Raya dan Propinsi Kalteng
Tahun 2008-2012



(Sumber : BPS Kota Palangka Raya, 2012 dan BPS Propinsi Kalimantan Tengah, 2012)

Pertumbuhan ekonomi di Palangka Raya berkaitan erat dengan pertumbuhan masing-masing sektor perekonomian yang ada. Sektor yang tumbuh dengan kecepatan sangat tinggi adalah sektor kuangan, persewaan dan jasa perusahaan dan sektor perdagangan hotel dan restoran. Sebagai kota yang berada di jalur lintasan kota-kota lain di Kalimantan Tengah memang kota Palangkaraya memiliki potensi yang sangat besar di sektor tersier. Sektor primer, pertanian dan pertambangan kurang memiliki peran di wilayah ini. Untuk sektor pertambangan, kota ini memang kurang memiliki sumber daya tambang, sementara itu untuk sektor

⁷⁵ *Profil Kota Palangka Raya*, <http://beautypalangkaracity.blogspot.co.id/>, (Online 25 Mei 2017)

pertanian perannya semakin berkurang dan dengan pertumbuhan yang relatif lambat. Cepatnya pertumbuhan sektor lain yang tidak dibarengi oleh kecepatan pertumbuhan sektor pertanian menjadikan sektor ini tertinggal di belakang. Lambatnya pertumbuhan sektor pertanian terkait dengan jenis tanah yang memang kurang mendukung. Sektor sekunder, industri pengolahan juga menunjukkan kinerja yang makin lama makin berkurang, dengan pertumbuhan yang juga terus melambat. Melambatnya sektor industri ini terkait dengan kurang berkembangnya usaha disektor industri terutama industri rumah tangga yang disebabkan antara lain semakin berkembangnya sektor tersier misalnya keuangan, persewaan, jasa perusahaan, perdagangan, hotel dan restoran.⁷⁶

2. Profil Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya

Swiss-Belhotel Danum Palangkaraya dikelola oleh Manajemen Swiss-Belhotel Internasional. Swiss-Belhotel Internasional didirikan di Hongkong oleh Peter Gautchi seorang ahli di bidang perhotelan dan memiliki reputasi internasional.

Direktur & Senior Executive dari Swiss-Belhotel Internasional adalah :

- Gavin Faull : President
- James Tam : Vice President

⁷⁶ *Profil Kota Palangka Raya*, <http://beautypalangkaracity.blogspot.co.id/>, (Online 25 Mei 2017)

Swiss-Belhotel adalah sebuah nama yang diberikan oleh Mr. Peter Gautschi, pendiri SBI yang telah berpengalaman selama 50 tahun di hotel industry. Belhotel artinya BEAUTIFUL hotel.

Misi Swiss-belhotel Danum Palangkaraya

Menjadikan hotel yang paling diminati di Kalimantan Tengah, menyediakan fasilitas modern bernuansa resort, berdesign etnik Kalimantan Tengah dengan pelayanan profesional untuk tamu bisnis, wisata maupun konferensi.

Menciptakan pelanggan setia dengan memberikan pelayanan berkualitas terbaik, secara konsisten dan menyajikan esens Swiss-belhotel Internasional disetiap interaksi dengan tamu.

Menciptakan hubungan yang sukses dengan pemilik untuk mencapai keuntungan yang berkesinambungan demi kemajuan Swiss-belhotel Danum Palangkaraya.

Menjadi tempat kerja yang nyaman untuk berkarya, belajar, berkembang dan meniti karir bagi seluruh karyawan, dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif.

B. Hasil Analisis Data Penelitian Kuantitatif

1. Karakteristik Data Responden

Responden dalam Penelitian ini adalah karyawan Swiss BelHotel yang berada di Palangka Raya. Kuesioner yang disebar secara langsung kepada 30 responden. Berikut Tabel yang

menyajikan rangkuman informasi Karakteristik Responden terdapat dalam lampiran.

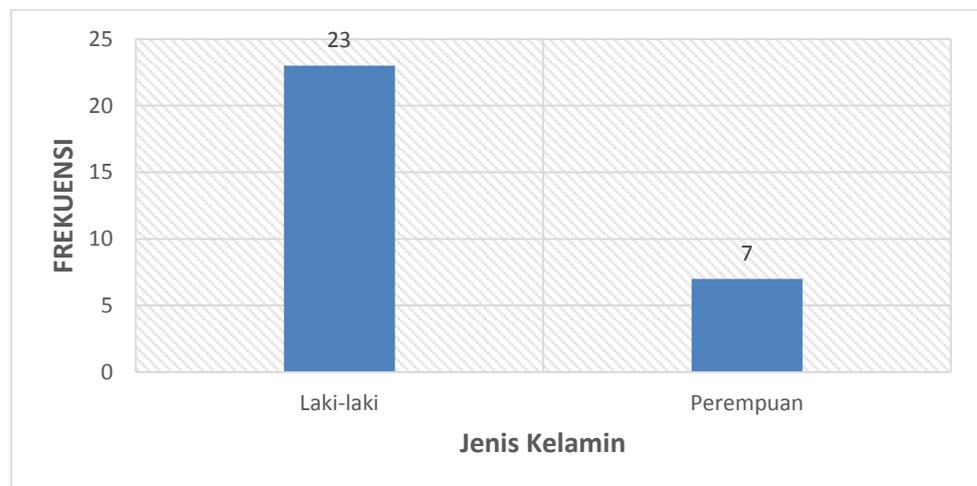
2. Profil Responden

Profil Responden ini adalah hasil dari survey pendapat terhadap objek, dalam hal ini karyawan Swiss BellHotel danum Kota Palangka Raya sebagai responden. Data karakteristik responden sebanyak 30 orang dengan didasarkan kepada jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia dan lama kerja.

Tabel 3.6
Tingkat Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi
1.	Laki-laki	23
2.	Perempuan	7
	Jumlah	30

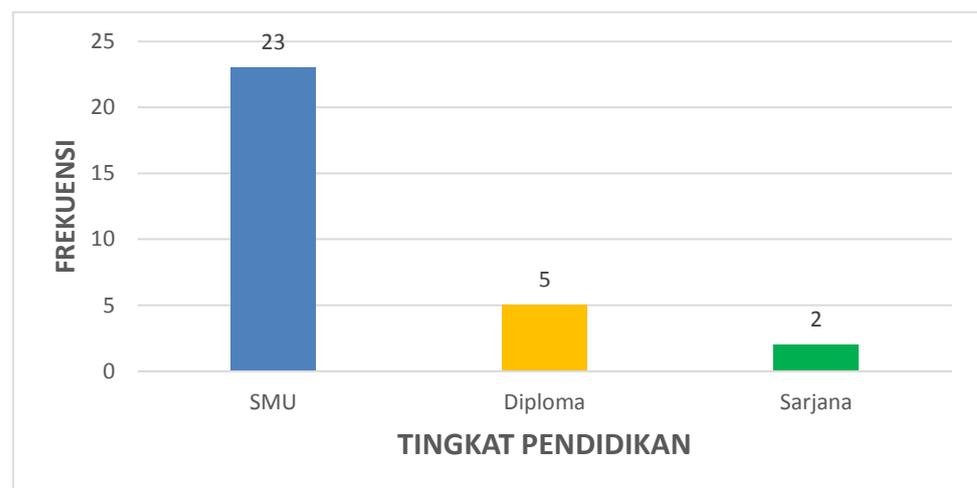
Tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 23 orang responden laki-laki dan sisanya 7 orang adalah responden perempuan. Penulis membuat grafik Tingkat Jenis Kelamin responden seperti berikut ini:



Tabel 3.7
Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi
1.	SMU	23
2.	Diploma	5
3.	Sarjana	2
	Jumlah	30

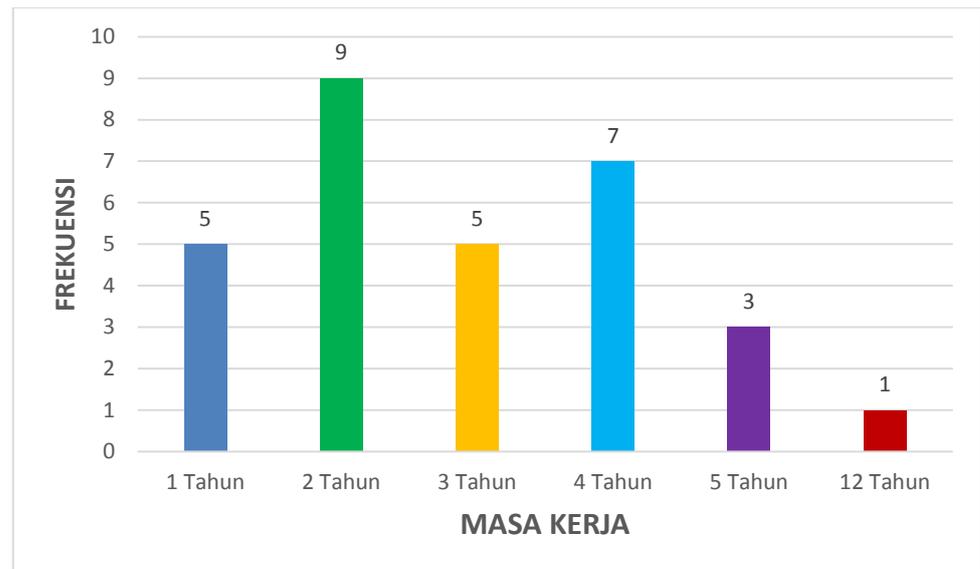
Tabel di atas dapat diketahui untuk karyawan dengan tingkat pendidikan SMU sebanyak 23 orang, lulusan diploma sebanyak 4 orang dan sisanya lulusan Sarjana sebanyak 2 orang. Penulis membuat grafik Tingkat Jenis Kelamin responden seperti berikut ini:



Tabel 3.8
Tingkat Lama Kerja Responden

No	Lama Kerja	Frekuensi
1.	1 Tahun	5
2.	2 Tahun	9
3.	3 Tahun	5
4.	4 Tahun	7
5.	5 Tahun	3
6.	12 Tahun	1
	Jumlah	30

Tabel di atas dapat diketahui untuk karyawan dengan tingkat lama kerja 1 tahun sebanyak 5 orang, 2 tahun sebanyak 9 orang, 3 tahun sebanyak 5 orang, 4 tahun sebanyak 7 orang, 5 tahun sebanyak 3 orang dan 12 tahun sebanyak 1 orang. Penulis membuat grafik Tingkat Jenis Kelamin responden seperti berikut ini:



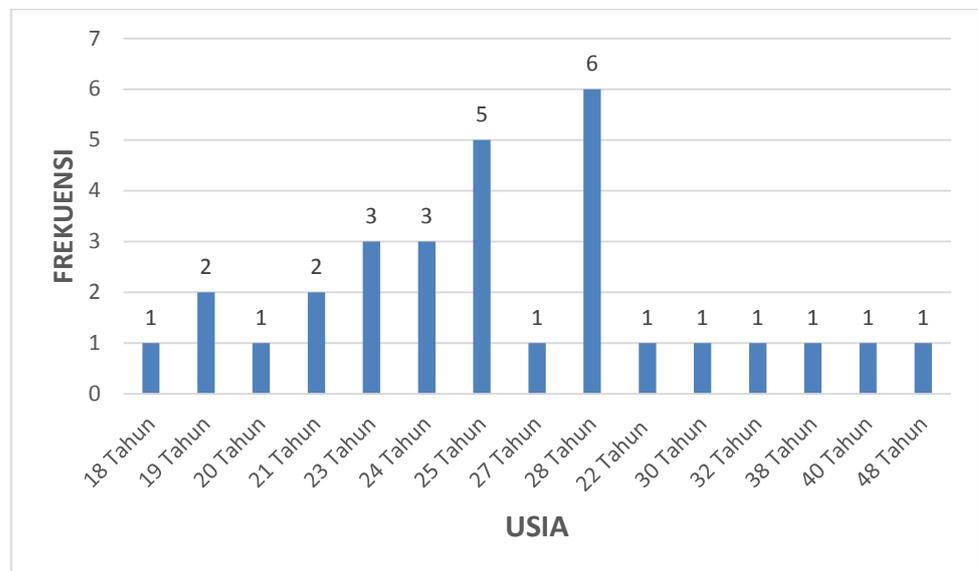
Tabel 3.9

Tingkat Usia Responden

No	Usia	Frekuensi
1.	18 Tahun	1
2.	19 Tahun	2
3.	20 Tahun	1
4.	21 Tahun	2
5.	23 Tahun	3
6.	24 Tahun	3
7.	25 Tahun	5
8.	27 Tahun	1
9.	28 Tahun	6
10.	22 Tahun	1
11.	30 Tahun	1
12.	32 Tahun	1
13.	38 Tahun	1
14.	40 Tahun	1
15.	48 Tahun	1

Jumlah**30**

Tabel di atas dapat diketahui untuk karyawan dengan tingkat usia 18 tahun sebanyak 1 orang, tingkat usia 19 Tahun sebanyak 2 orang, tingkat usia 20 tahun sebanyak 1 orang, tingkat usia 21 tahun sebanyak 2 orang, tingkat usia 22 tahun sebanyak 1 orang, tingkat usia 23 tahun sebanyak 3 orang, untuk tingkat usia 24 tahun sebanyak 3 orang, tingkat usia 25 tahun sebanyak 5 orang, tingkat usia 27 tahun sebanyak 1 orang, tingkat usia 28 tahun sebanyak 6 orang, tingkat usia 30 tahun sebanyak 1 orang, tingkat usia 32 tahun sebanyak 1 orang, tingkat usia 38 sebanyak 1 orang, tingkat usia 40 tahun sebanyak 1 orang dan tingkat usia 48 tahun sebanyak 1 orang. Penulis membuat grafik Tingkat Jenis Kelamin responden seperti berikut ini:

**3. Penyajian Data**

Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu kedisiplinan sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y yang

bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka teknik yang digunakan adalah teknik analisis Korelasi *Pearson Product Moment* (r) dengan menggunakan program SPSS 18.0. Dan dari hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh data sebagai berikut:

a. Penyajian Data Variabel X (Kedisiplinan)

Tabel di bawah menunjukkan hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 30 responden karyawan hotel tahun 2017 di Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya. Tabel Tabulasi Data Variabel X (Kedisiplinan) dapat diketahui skor tertinggi sebesar 5,00 dan skor terendah adalah 3,25 kemudian jumlah rata-rata variabel X adalah 141,89 dengan demikian jumlah rata-rata skor variabel X adalah sebesar 141,89 dibagi dengan jumlah sampe 30 adalah sebesar 4,73. Tabel Tabulasi Data Variabel X (Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kedisiplinan) dapat dilihat di bagian lampiran tabel 4.0.

Tabel 4.1

Data Interval Variabel X (Kedisiplinan)

No	Interval	Kategori	F	%
1	3,25-3,60	Sangat Rendah	0	0%
2	>3,60-3,95	Rendah	0	0%
3	>3,95-4,30	Sedang	1	3,33%
4	>4,30-4,65	Tinggi	2	6,67%

5	>4,65-5,00	Sangat Tinggi	27	90%
	Jumlah		30	100%

Tabel di atas adalah data interval variabel X yang didapatkan dari rata-rata jumlah yang ada di tabulasi data variabel X. Langkah selanjutnya adalah menentukan distribusi kategori dari variabel X dengan cara jumlah total rata-rata dibagi dengan jumlah responden yaitu sebesar $141,89 : 30 = 4,73$. Dari hasil yang didapatkan sebesar 4,73 maka variabel X, kedisiplinan termasuk dalam kategori sangat tinggi.

b. Penyajian Data Y (Kinerja Karyawan)

Tabel di bawah menunjukkan hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 30 responden karyawan hotel tahun 2017 di Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya. Tabel Tabulasi Data Variabel Y (Kedisiplinan) dapat diketahui skor tertinggi sebesar 5,00 dan skor terendah adalah 3,25 kemudian jumlah rata-rata variabel Y adalah 138.47 dengan demikian jumlah rata-rata skor variabel Y adalah sebesar 138.47 dibagi dengan jumlah sampe 30 adalah sebesar 4,62. Tabel Tabulasi Data Variabel Y (Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan) dapat dilihat di bagian lampiran tabel 4.2.

Tabel 4.3
Data Interval Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	Interval	Kategori	F	%
1	3,25-3,60	Sangat Rendah	0	0%
2	>3,60-3,95	Rendah	0	0%
3	>3,95-4,30	Sedang	1	3,33%
4	>4,30-4,65	Tinggi	16	53,33%
5	>4,65-5,00	Sangat Tinggi	13	43,33%
Jumlah			30	100%

Tabel di atas adalah data interval variabel Y yang didapatkan dari rata-rata jumlah yang ada di tabulasi data variabel Y. Langkah selanjutnya adalah menentukan distribusi kategori dari variabel Y dengan cara jumlah total rata-rata dibagi dengan jumlah responden yaitu sebesar $138,47 : 30 = 4,62$. Dari hasil yang didapatkan sebesar 4,62 maka variabel Y, kedisiplinan termasuk dalam kategori tinggi.

C. Hasil Analisis Data

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan teknik *one sample kolmogorov*

Test. Adapun Kriteria dalam uji normalitas data adalah apabila signifikansi lebih besar dari 5 % atau 0.05 maka dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sedangkan apabila signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05 maka dinyatakan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.⁷⁷

Tabel 4.4

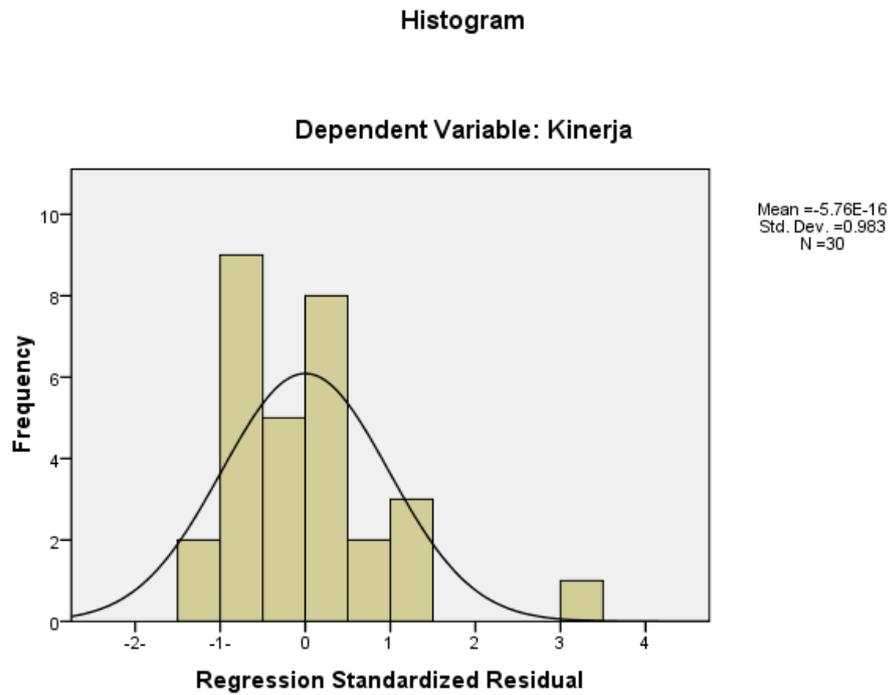
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.08182280
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.097-
Kolmogorov-Smirnov Z		.645
Asymp. Sig. (2-tailed)		.800

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

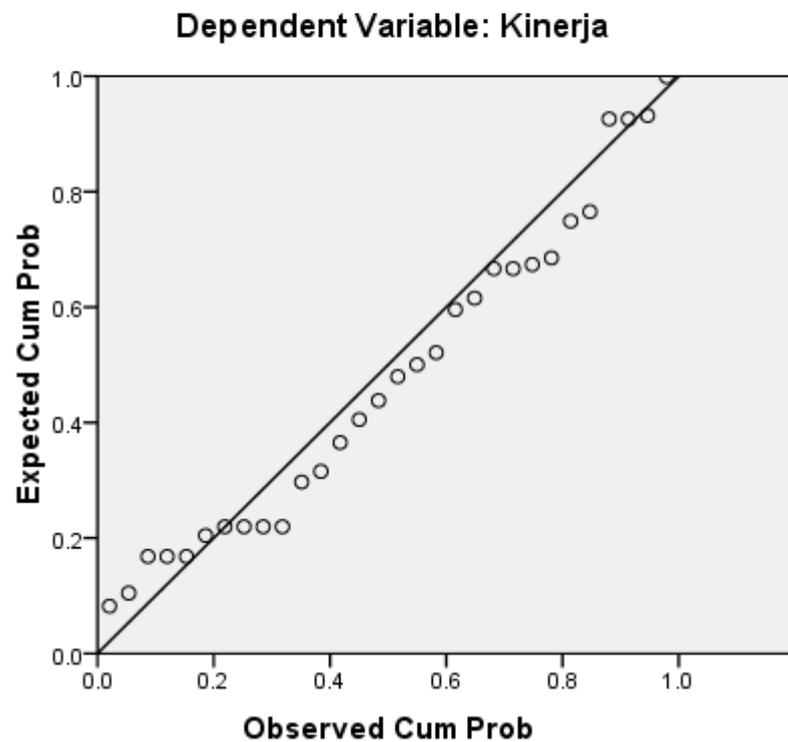
Tabel di atas merupakan berdasarkan Uji Normalitas data menggunakan SPSS 18.0 diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Disiplin sebesar 0,800. Apabila dibandingkan dengan kriteria dalam uji normalitas data maka dapat disimpulkan nilai signifikansi variabel tersebut lebih dari 5% atau 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

⁷⁷ Duwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS*, , hal.28



Dikatakan data berdistribusi normal, ketika sebaran data (histogram) mengikuti pola kurva normal. Gambar di atas menunjukkan bahwa histogram sebagian besar tampak mengikuti kurva normal, sehingga dapat dikatakan bahwa sebaran data tersebut berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan tampilan output chart diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

a. Korelasi Sederhana

Langkah pertama dalam analisis korelasi sederhana adalah membuat hipotesis dalam uraian kalimat sebagai berikut:

H_0 : tidak dapat berhubungan yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja.

Ha : terdapat berhubungan yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja.

Kriteria keputusan yang diambil berdasarkan nilai probabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai Sig. $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan.
- b. Jika nilai Sig. $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan.

Pada penelitian ini nilai $\alpha = 0,05$

Tabel 4.5

Hasil Analisis Korelasi Sederhana

Correlations			
		Disiplin	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	.466**
	Sig. (2-tailed)		.009
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.466**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	
	N	30	30

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

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa antara variabel kedisiplinan dengan variabel kinerja memiliki nilai signifikansi 0,009. Dari hasil perbandingan nilai Sig. dengan α , diperoleh: Sig. = 0,009 $< \alpha = 0,05$ sehingga keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja. Nilai

koefisien krelasinya adalah 0,466 yang artinya masuk dalam kategori yang hubungannya antar variabel cukup tinggi.

D. Uji Hipotesis

a. Hasil Analisis Regresi

Tabel 4.6
Output Variables Entered / Removed

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menjelaskan tentang variabel yang di masukan atau dibuang serta metode yang digunakan. Dalam hal ini variabel yang dimasukan adalah variabel nilai kedisiplinan sebagai predictor dan metode yang digunakan adalah metode enter

Tabel 4.7
Output Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.466 ^a	.218	.190	4.154

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menunjukkan besarnya nilai pengaruh (R) yaitu sebesar 0,466 dan dijelaskan besarnya persentase

pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,218 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (disiplin) memiliki nilai cukup tinggi.

Tabel 4.8

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.323	1	134.323	7.784	.009 ^a
	Residual	483.177	28	17.256		
	Total	617.500	29			

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel di atas bagian ini terlihat apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel disiplin (X) terhadap Variabel kinerja karyawan (Y). Dari output tersebut terlihat bahwa $F_{hitung} = 7.784$ dengan tingkat signifikansi / probabilitas $0,009 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.9
Output Coefficients
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.639	23.977		.694	.493
	Disiplin	.783	.281	.466	2.790	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel coefficients, pada kolom B pada baris constan (a) adalah 16.639, sedang nilai disiplin (b) adalah 0,783 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + B x \text{ atau } 16.639 + 0,783 X$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata – rata variabel Y untuk setiap perubahan Variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat di simpulkan :

- 1) Konstanta sebesar 16.639 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai disiplin maka nilai kinerja karyawan sebesar 16.639.
- 2) Koefisien regresi X sebesar 0,783 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai disiplin maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,783.

Output ini juga menampilkan uji signifikansi dengan uji t yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh

yang nyata (signifikan) antara variabel disiplin (X) sendiri (Partial) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dari output di atas dapat diketahui nilai t hitung = 2.790 dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$, yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) Variabel disiplin (X) terhadap Variabel kinerja karyawan (Y).

b. Analisis Korelasi

Uji Hipotesis ini dilakukan dengan teknik analisis korelasi Perason Product Moment (r) yang menggunakan program SPSS 18.0.

Tabel 5.0

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	73.81	87.13	83.50	2.152	30
Residual	-5.779-	12.871	.000	4.082	30
Std. Predicted Value	-4.501-	1.686	.000	1.000	30
Std. Residual	-1.391-	3.098	.000	.983	30

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, diketahui hasil deskriptif dari variabel disiplin (X) dengan jumlah $N = 30$ responden dengan rata – rata (*mean*) sebesar 83.50 dan simpangan baku (*standar devination*) sebesar 2.152 Kemudian, hasil deskriptif dari variabel kinerja karyawan (Y) dengan jumlah $N = 30$ responden.

Tabel 5.1**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.466 ^a	.218	.190	4.154

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0.218 yang dapat diartikan bahwa Variabel disiplin t mempunyai pengaruh sebesar 0.466 terhadap variabel kinerja karyawan, yang dapat diartikan memiliki pengaruh cukup tinggi.

E. Pembahasan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian, poin-poin ini yang harus diperhatikan bagi manajer agar tujuan perusahaan tercapai.

Manajer harus mengatur atau mengendalikan disiplin, karena Kedisiplinan merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin juga merupakan suatu proses yang dapat

menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja sendiri merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian yang dilakukan oleh manajer.

Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa antara variabel Kedisiplinan dengan Kinerja Karyawan memang memiliki pengaruh yang positif. Hasil Analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,009 yang mana lebih kecil dari 0,05 yang artinya ada pengaruh antara variabel kedisiplinan (X) dengan variabel Kinerja (Y) dan nilai koefisien korelasi adalah

0,466 yang artinya masuk dalam kategori memiliki hubungan antar variabel cukup tinggi.

Pada sub bab kerangka Berpikir di Bab II, peneliti telah menjelaskan bahwa melalui penelitian ini peneliti ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh pengaruh variabel X (Kedisiplinan) terhadap variabel Y (Kinerja). Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,218 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel kedisiplinan (X) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 21,80% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

A. Penyajian Hasil Data Kualitatif Tentang Faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan suatu karyawan Swiss BelHotel Danum Kota Palangka Raya

MN mengatakan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dari pihak Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya menggunakan sidik jari (*finger print*) untuk absen kehadiran. Ketika ada salah satu seorang pegawai terlambat maka diberikan hukuman 1 jam kerja tambahan, dan juga apabila ada salah seorang pegawai disiplinnya bagus bisa mendapatkan *reward*, bahkan juga dapat kontrak untuk tahun berikutnya bahkan juga bisa dikontrak permanen oleh pihak pimpinan.⁷⁸

1. Subjek

Nama : MN
 Umur : 26 Tahun
 Pendidikan : SMU
 Jabatan : Pegawai Biasa

MN sudah hampir 3 tahun bekerja menjadi sebagai karyawan di Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya, suka tidak suka saya harus bekerja di hotel ini untuk membantu keluarga saya dan susah juga mendapat pekerjaan. Peneliti mengajukan beberapa pertanyaan mengenai kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya.

“Ya sangat penting sekali, kedisiplinan karena suatu keberhasilan berasal dari sebuah kedisiplinan, seseorang

⁷⁸ Observasi tanggal 8 April 2017, pukul 09:45 WIB. Tempat Gorengan Tilung

terlambat dalam bekerja otomatis mengganggu atau menghambat pekerja lainnya. Ada beberapa faktornya mungkin masalah waktu, sebaiknya kita bisa mengatur waktu, manajemen waktu sebaik mungkin pada saat kita bekerja.” Kalau masalah gaji atau kompensasi tergantung karyawan, kalau karyawan yang baik tidak memandang gaji yang dipentingkan adalah responsibility atau tanggungjawab.

Sangat penting, karena seorang pemimpin itu leader bagi karyawan yang lainnya, mengasih contoh yang baik kepada karyawan atau karyawatnya apabila kita melakukan kesalahan atau sebuah perbaikan bagi perusahaan tersebut.

Keharmonisan dalam teamwork sangat penting, karena kalau tidak ada solidaritas dalam suatu perusahaan maka sangat-sangat menghambat dalam suatu operasional pada saat itu.⁷⁹

Berdasarkan wawancara di atas dapat diketahui bahwa MH mengatakan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan ini sangat penting sekali, karena keberhasilan itu berasal dari kedisiplinan, seseorang terlambat dalam bekerja otomatis mengganggu atau menghambat pekerja lainnya. Untuk menjaga kedisiplinan bapak MN mengatakan ada beberapa faktornya yaitu masalah waktu, sebaiknya kita bisa mengatur waktu sebaik mungkin pada saat kita bekerja. Pernyataan MN dapat peneliti analisa bahwa, kedisiplinan terhadap kinerja karyawan ini sangat penting sekali. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan seperti MN katakan adalah keteladanan pimpinan dan keharmonisan.

⁷⁹ Wawancara tanggal 30 Agustus 2017 pukul 22:15 WIB.

2. Subjek

Nama : BR
Umur : 28 Tahun
Pendidikan : SMA
Jabatan : Pegawai Biasa

Subjek penelitian berikutnya yaitu BR yang bekerja sebagai karyawan Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya hampir 3 tahun lamanya. Peneliti mengajukan beberapa pertanyaan mengenai kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

“Sangat mempengaruhi, ada sisi positif dan negatif. Sisi negatifnya kalau karyawan sering terlambat maka yang lain terganggu operasionalnya atau kinerja tenaga kerjanya kurang. Mungkin biar kita lebih disiplin kita mempunyai bos yang baik memberikan contoh kepada kita.

Menurut aku kebanyakan mungkin orang gaji, menurut aku yang paling utama membuat kita lebih semangat cara berkomunikasi baik dengan karyawannya. Sangat penting, karena seorang pemimpin akan menjadi contoh untuk karyawannya. Sangat penting, soalnya apabila pimpinan dengan karyawan bisa berkomunikasi dengan baik, apalagi karyawan sesama karyawan akan menjadi lebih baik.⁸⁰

Berdasarkan wawancara di atas dapat diketahui bahwa BR mengatakan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan ini sangat mempengaruhi, ada sisi positif dan negatif, sisi negatifnya kalau karyawan sering terlambat maka yang lain terganggu operasionalnya atau kinerja tenaga karyawan kurang. Pernyataan BR yang paling utama membuat kita lebih semangat dengan cara berkomunikasi baik dengan karyawannya. Dapat peneliti analisa bahwa, bahwasanya

⁸⁰ 30 Agustus 2017 pukul 23:05 WIB

kedisiplinan terhadap kinerja karyawan ini sangat sangat penting sekali dan harus saling menjaga komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai, pegawai sesama pegawai.

3. Subjek

Nama : I
 Umur : 25
 Pendidikan : SMU
 Jabatan : Kapten

Subjek penelitian berikutnya yaitu I pegawai Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya. Peneliti mengajukan beberapa pertanyaan mengenai kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

“Ya pastilah sangat berpengaruh karena adanya kedisiplinan kinerja bisa maksimal, kalau tidak disiplin kinerja tidak bagus. Disiplin waktu, kalau tidak disiplin waktu ya mungkin lainnya otomatis dinilai dari situ aja tidak baguskan .
 Ya pasti, kalau pimpinan sudah meneladani karyawannya kan otomatis jalin kekeluargaan pasti baguslah. Ya pasti, antara pimpinan dan pegawai, pegawai sesama pegawai haruslah agar jalinan keluarga tetap terjaga ya kan”⁸¹

Berdasarkan wawancara di atas dapat diketahui bahwa I mengatakan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan ini sangat penting sekali. Pernyataan I adalah dengan adanya kedisiplinan kinerja bisa maksimal, kalau tidak disiplin kinerja tidak bagus. Cukup dinilai dari disiplin waktu saja, apabila disiplin waktunya tidak bagus, otomatis kinerja yang lain juga tidak bagus.

⁸¹ Wawancara tanggal 11 Agustus 2017 pukul 00:15 WIB

4. Subjek

Nama : H
 Umur : 25 Tahun
 Pendidikan : SMA
 Jabatan : Pegawai Biasa

Subjek penelitian berikutnya yaitu H yang bekerja sebagai *Cleaning Servis* di Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya hampir 2 tahun lamanya dia bekerja. Peneliti mengajukan beberapa pertanyaan mengenai kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

“Oh sangat pak, kalau kita tidak disiplin, kita tidak dipercaya oleh atasan kita. Kalau disiplin kita bisa dipercaya bos kita, jadi yah kerja kita bisa dinilai bos jadi masalah gaji kita bisa diinikanlah.

Ya kan tadi berkaitan dengan pertanyaan nomor 1 dan 2 tadi, apabila kita semangat dan disiplin baik, apalagi gajih kita besar jadi semangat. Sangat jelas pak, karena apabila kita lihat atasan kita kurang bagus sama kita, jadi agak-agak gimana malas bekerja.

Oh sangat pak, karena ibarat kita kerjasama yang baik dengan atasan atau sesama pegawai kalau kita tidak sinkron jadi kerja gak enak, jadi kita saling peduli.”⁸²

Berdasarkan wawancara di atas dapat diketahui bahwa I mengatakan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan ini sangat penting sekali. Bapak H mengatakan kalau tidak disiplin kita tidak dipercaya oleh atasan kita, jadi berdampak terhadap gaji. Kalau disiplin kita bisa dipercaya bos kita. Peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya kedisiplinan terhadap kinerja karyawan sangat penting sekali dan juga

⁸² Wawancara tanggal 11 Agustus 2017 21:20 WIB

kedisiplinan bukan hanya berdampak kepada kinerja akan tetapi kedisiplinan juga berdampak terhadap upah.

5. Subjek

Nama : MA
 Umur : 28 Tahun
 Pendidikan : S1
 Jabatan : Kordinator HRD

Subjek penelitian berikutnya MA katakan selaku HRD Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan tentang kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

“Sejauh ini baik-baik saja, keluar masuk harus menggunakan *finger print*. Sangat penting, karena adanya disiplin maka operasional kerja berjalan dengan baik, coba bisa kita bayangkan datang dengan kemauannya sendiri tidak ingin diatur dan segala macamnya. Maka sesuatu pekerjaan yang seharusnya selesai dalam waktu tertentu tidak bisa terwujud, makanya setiap perusahaan itu ada namanya kedisiplinan, seperti juga di kampus juga ada, di sekolah juga ada yang namanya kedisiplinan itu pasti ada di semua perusahaan atau di manapun. Ada yang disiplin ada juga yang tidak disiplin, saya pikir angkanya tidak mempengaruhi operasional”.

“Kalau dikatakan berjalan dengan baik pasti, kita mengartikan keseluruhan berjalan dengan baik. Jikalau ada hanya 1 sampai 2 orang saja tidak secara reguler sebab segala macam, sekali lagi hal tersebut tidak mempengaruhi semua operasional. Ada sanki, akan tetapi kita tanya dulu alasan dia tidak disiplin atau telat, kalau memang alasannya tidak bisa diterima oleh manajemen maka akan diberi sanki.”

Sangat penting, pimpinan itu *lead by example* percuma kita mencontohkan tentang kedisiplinan kalau kita tidak mencontohkan terlebih dahulu kita yang mengarahkan orang kita harus mengatur diri sendiri terlebih dahulu. Lebih efektif yang mencontohkan daripada menyuruh orang untuk disiplin tapi kita tidak disiplin sangat tidak korelasi.

“Sangat penting apalagi dunia perhotelan dunia *hospitality* dunia pelayanan, jadi segala macam tingkah laku baik. Bagaimana kita kalau perhotelan cara kami melayani ke tamu karena tamu adalah sumber masukan, jadi bukan hanya

ketamu tetapi sesama staf, pimpinan, bawahan, karena perusahaan itu bukan hanya pimpinan yang bisa bekerja, bukan hanya bawahan yang bekerja, tetapi semuanya harus jadi satu. Walaupun pimpinan hebat darimanapun datang dia tidak hebat lagi kalau anak buahnya tidak hebat. Begitu juga anak buah yang hebat tidak diarahkan seorang pimpinan semua tidak akan berjalan semua sesuai kehendak mereka sendiri dengan ego masing-masing. Jadi pimpinan dengan bawahan harus berkomunikasi dengan baik.”

Betul sekali karena Swiss BellHotel berskala internasional yang tidak hanya ada di Palangka Raya saja, ada 70 an di Indonesia, ada 30 an di seluruh dunia. Jadi ketika orang ke Swiss BellHotel ekspektasinya adlah bahwa karyawannya harus berbahasa Inggris walupun pasif. Ketika di belakang tanpa bertemu secara langsung ke tamu maka pasif, ketika berhadapan dengan tamu mereka harus aktif. Karena kita punya banyak tamu-tamu bule akan jadi miss komunikasi jika mereka tidak paham dengan bahasa Indonesia.⁸³

Berdasarkan wawancara di atas dapat di ketahui MA mengatakan kedisiplinan sangat penting, yang pasti di setiap perusahaan, kampus dan sekolah ada namanya kedisiplinan, ada yang tidak disiplin ada juga yang disiplin. Walaupun hanya beberapa orang saja yang tidak disiplin itu akan berpengaruh sekali terhadap operasional kerjaa. Sejauh ini di dalam Perusahaan atau dunia *Hospitality* keluar masuk harus menggunakan *finger print*, dengan adanya disiplin maka operasional kerja berjalan dengan baik.

B. Analisis Data

1. Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kedisiplinan Suatu Karyawan Di Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya.

Kedisiplinan harus ditegaskan dalam aspek, karena tanpa dukungan disiplin proses untuk mewujudkan suatu tujuan kan sulit. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan dalam

⁸³ Wawancara 07 Agustus 2017, 09:23.

mencapai tujuan. Untuk menanamkan disiplin pada diri manusia tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun beberapa Faktor-Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan sebagai berikut :

a. Pemberian Kompensasi Di Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya

Hasil penelitian peneliti dengan karyawan mengenai upah, memang benar upah ini sangat mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan yang akan berdampak juga bagi kinerja seorang karyawan. Kompensasi yang besar membuat seorang pegawai bekerja lebih semangat lagi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Akan tetapi bukan hanya upah saja, kalau kita punya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan kita, kita merasa loyal dan semangat untuk kerja.

b. Pengawasan Pimpinan Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya

Untuk pengawasan Koordinator HRD mengatakan, kita selalu melakukan pengawasan dari kedisiplinan mereka. Bagi karyawan yang tidak disiplin akan ada sangsi, akan tetapi terlebih dahulu menanyakan alasan dia tidak disiplin atau telat, ini adalah salah satu contoh pengawasan pimpinan terhadap karyawannya.⁸⁴

⁸⁴ Wawancara 07 Agustus, 09:23 di Kantor HRD.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas lepas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Demikian pula dengan pekerjaan, para pegawai cenderung ingin bebas dari segala ikatan atau peraturan yang ada. Dalam keadaan inilah maka selalu diperlukan pengawasan dalam artian pengawas yang berfungsi sebagai pendidik dan pengarah terhadap proses pelaksanaan pekerjaan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan adalah atasan langsung pegawai yang bersangkutan.

c. Keteladan Pimpinan Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya

Keteladan pimpinan itu sangat penting, sebagai seorang pemimpin dia harus memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya, pimpinan itu *lead by example* percuma kita mencontohkan tentang kedisiplinan kalau kita tidak mencontohkan terlebih dahulu. Akan lebih efektif pemimpin yang mencontohkan terlebih dahulu daripada memerintahkan orang untuk disiplin tapi dia yang tidak disiplin.

Keteladanan pimpinan maksudnya bahwa dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan

bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan amat besar dalam organisasi, bahkan ia amat menentukan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi tegaknya disiplin dalam organisasi itu. Mengapa demikian? Karena pimpinan dalam suatu organisasi masih menjadi panutan pegawai. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat oleh pimpinan akan berpengaruh kepada pola pengelolaan disiplin dalam organisasi yang dipimpinnya. Oleh karena itu bila seseorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin dalam organisasi, maka ia harus lebih dulu mempraktekkannya dan mempelopornya, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para pegawai yang lainnya. Dengan demikian bila suatu organisasi ingin menegakkan disiplin hendaknya diusahakan agar pimpinan dapat memberikan teladan yang baik. Bukan hanya sekedar takut, akan tetapi karena segan kepada pimpinannya, sehingga pimpinan dapat dijadikan contoh oleh bawahannya.

d. Aturan Yang Pasti Di Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya

Aturan yang pasti dalam perusahaan ini sangatlah penting, karena karyawan bekerja sesuai dengan standar operasional, kalau tidak ada aturan yang pasti maka perusahaan ini akan

kacau. Contoh peraturan kami dari pihak perusahaan memberikan jadwal kerja mereka ke masing-masing karyawan guna untuk mempermudah sistem. Adapun hak dan kewajiban karyawan hotel mengutip di Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi atau keinginan pimpinan saja. Para pegawai ingin melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku hanya untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para pegawai akan mematuhi peraturan tersebut. Oleh sebab itu disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu organisasi, bila memang ada peraturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian para pegawai akan mendapatkan suatu kepastian bahwa siapa saja yang melanggar peraturan bersama itu akan dicap melanggar disiplin dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

e. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Keputusan Di Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya

Aturan yang sudah tertulis, apabila ada salah seorang karyawan yang melanggar maka kami sebagai pimpinan akan memberikan sanksi kepada karyawan tersebut. Seperti masalah tentang kehadiran apabila seorang karyawan terlambat yang paling pertama adalah menanyakan terlebih dahulu apa yang membuat mereka terlambat, jika alasannya mereka benar-benar membuat mereka terlambat maka kami sebagai pihak pimpinan memberikan keringanan buat mereka, tapi apabila sebaliknya maka tidak segan-segan kami akan memberikan teguran kepada mereka.

Suatu disiplin akan dapat ditegakkan, bila disamping aturan tertulis yang jadi pegangan bersama, juga perlu ada sanksi. Sanksi ini tentu tidak hanya tertulis diatas kertas saja, tetapi benar-benar dilaksanakan dalam praktek sehari-hari. Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan pendisiplinan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

f. Perhatian Kepada Para Karyawan Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya

Peneliti sempat menanyakan pertanyaan tentang keharmonisan kepada seorang pegawai dan HRD. Mereka mengatakan keharmonisan ini sangat penting sekali, apalagi dunia perhotelan yaitu dunia pelayanan, jadi segala macam tingkah laku harus baik. Kita melayani tamu harus baik karena tamu sumber pemasukan, jadi bukan hanya ketamu saja akan tetapi sesama staf, pimpinan, bawahan, karena perusahaan itu bukan hanya pimpinan bisa bekerja, tetapi semuanya harus jadi satu. Walaupun pimpinan hebat darimapun dia datang tidak bisa dikatakan hebat kalau anak buahnya tidak hebat. Begitu juga anak buah yang hebat tidak diarahkan seorang pimpinan semua tidak akan berjalan sesuai, jadi pimpinan dengan bawahan harus berkomunikasi dengan baik.

Menurut hasil penelitian di atas peneliti memberikan analisis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan suatu karyawan, adapun menurut teori Sofyan Tsauri dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia pada halaman 133-136 yang ada dibagian bab II. Dalam buku Sofyan Tsauri mengatakan banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam dalam suatu perusahaan seperti :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi, besar kecilnya kompensasi ini juga mempengaruhi kedisiplinan, menurut hasil hasil penelitian dari seorang pegawai bernama MN sudah sesuai, karena gaji di hotel ini lebih besar dari hotel lainnya sehingga disiplin bisa berjalan dengan baik.
- b. Ada tidaknya pengawasan dalam perusahaan, pengawasan itu sangat penting maka dari itu pengawasan selalu dilakukan guna untuk mengingatkan kembali pegawai yang bekerja sudah mulai melenceng dari standar operasional, pengawasan ini dilakukan oleh HRD terus menerus agar mereka tetap bekerja sesuai harapan.
- c. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan, aturan perusahaan sudah dijelaskan oleh semua karyawan Swiss BellHotel Danum Kota palangka raya, demi untuk mempermudah dan mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan.
- d. Keberatan pimpinan dalam mengambil tindakan, pimpinan tidak memandang bulu kepada karyawan yang melakukan kesalahan akan di berikan sanksi, ini sudah dilakukan oleh pihak perusahaan seperti halnya tentang kehadiran.
- e. Tidak adanya perhatian kepada karyawan, perhatian ini sangat penting sekali kepada karyawan, karyawan ingin keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil

memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Perhatian ini sudah dilakukan juga oleh pihak Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya.

- f. Ada tidaknya keteladanan pimpinan, keteladanan juga tidak kalah penting juga, karena keteladanan itu adalah contoh buat karyawan. Seorang pimpinan harus memberikan contoh baik agar karyawan bisa mengikuti apa yang dicontohkan oleh pemimpinnya. Dari hasil penelitian di lapangan dengan teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan itu sudah sesuai, mereka terus melakukan evaluasi terhadap pegawai yang kerjanya melenceng, sehingga mereka bekerja tetap apa yang diharapkan oleh pihak perusahaan.
- g. Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, kebiasaan karyawan Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya, saling senyum saat ketemu pegawai lainnya dan selalu menggunakan kata tolong saat ingin minta bantuan dan ucapan terimakasih.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Swiss

BellHotel Danum Kota Palangka Raya

Hasil Analisis dengan menggunakan teknik Product Moment menunjukkan nilai t hitung = 0.466 dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$, yang berarti terbukti bahwa Variabel kedisiplinan (X) memiliki pengaruh yang cukup tinggi (signifikan) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil Analisis dengan menggunakan teknik korelasi pearson product moment (r) menunjukkan bahwa korelasi antara kedisiplinan dengan pengaruh kinerja. Berdasarkan Interpretasi koefisien korelasi nilai r , maka 0,466 termasuk tingkat hubungan “cukup tinggi“. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terjadi pengaruh yang cukup tinggi antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, signifikansi antara variabel kedisiplinan (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,009. Berdasarkan kaidah keputusan dari hipotesis, nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig. Atau ($0.05 \geq 0,009$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Dan variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh cukup tinggi terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor – faktor diluar dari variabel kedisiplinan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Suatu Karyawan

Berdasarkan rumusan masalah yakni apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Swiss BellHotel Danum Kota Palangka Raya, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti: kompensasi yang besar, keteladanan pimpinan, keharmonisan dan kesejahteraan karyawan.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan, maka peneliti memberikan saran kepada para karyawan agar tetap menjaga kedisiplinan.
2. Kedisiplinan karyawan harus ditingkatkan kembali agar kinerja karyawan bagus.
3. Peneliti berharap untuk ada penelitian lanjutan dengan judul yang sama ataupun dengan variabel terikat lainnya dan memperluas pembahasannya.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas wilayah sampel penelitian, bukan hanya di Palangka Raya saja tetapi di daerah lainnya, sehingga dapat diperoleh hasil penelitian dengan generalisasi yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Bungin Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif “Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Prenada Media Group, 2005.
- Fahmi Irham, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. 2013, Alfabeta, Bandung.
- Fathoni Abdurrahmat, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Hasibuan, *Malayu Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2002, Bumi Aksara, Jakarta.
- Idrus Muhammad, *Metodologi Penelitian Ilmu Sosial*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Lexy Moleong J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung, 2008. PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhamad, *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, 2008, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Nawawi Ismail, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja, Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: PRENADA MEDIA, 2013.
- Prabu Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT REMAJA ROSDAKARYA. Oktober 2013.
- Priyanto Dwi, *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta, Mediakom, 2008.
- Sutrisno Edy, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Mei 2009.
- Saputra Hendra, *Kinerja karyawan Baitul Mal Wat Tamwil Bina Muslim Mandiri*. Tahun 1435 H/ 2014 M.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sunarto dan Riduwan, *Pengantar Statistika untuk penelitian : Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta, 2007.
- Tsauri Sofyan, MM. *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. STAIN Jember Press, Juli 2013.
- Yamin Sofyan, *Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda* , Jakarta, Salemba Empat.

B. Internet

Gabriella//prezi.com/fznmjnxqf0to/metode-penelitian-campuran/diunduh pada hari Sabtu 15 April 2017 pukul 20:10 WIB.

Kota Palangka Raya, https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Palangka_Raya,

(Online maret 2017)

Profil Kota Palangka Raya, <http://beautypalangkarayacity.blogspot.co.id/>,

(Online 25 Mei 2017)

Sejarah Kota Palangka Raya – Kalimantan Tengah,
<http://coretcoretdoang.blogspot.co.id/2015/10/sejarah-kota-palangka-raja-kalimantan.html>, (Online 25 Mei 2017).

Utamitamii.blogspot.co.id/2014/10/analisis-data-kualitatif-model-miles.html. Diunduh pada hari Rabu, 26 April 2017. Pukul 14:16 WIB.