



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN DI HOTEL PESONA ANGGRAINI**

Di susun oleh:

Sarah Mulyasari

021113124

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN**

BOGOR

2017

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI HOTEL PESONA
ANGGRAINI

SKRIPSI

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

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi



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

Ketua Program Studi



(Herdiyana, SE., MM.)

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI HOTEL PESONA
ANGGRAINI

SKRIPSI

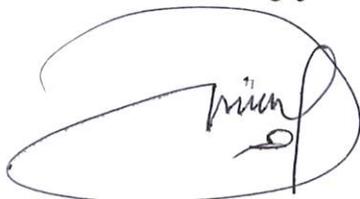
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Sabtu Tanggal : 29 / Juli / 2017

Sarah Mulyasari

021113124

Menyetujui,

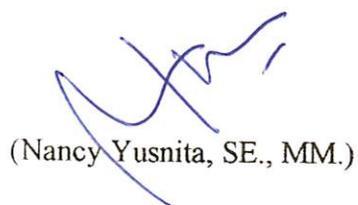
Dosen Penguji

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ketut Sunarta', enclosed within a large, hand-drawn oval.

(Ketut Sunarta, Ak., MM., C.A)

Komisi Pembimbing

Anggota Komisi Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Karma Syarif', enclosed within a large, hand-drawn oval.
(Karma Syarif, SE., MM.)A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Nancy Yusnita', enclosed within a large, hand-drawn oval.
(Nancy Yusnita, SE., MM.)

ABSTRAK

SARAH MULYASARI, 0211 13 124, Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, Ketua komisi pembimbing Karma Syarif, S.E., MM. dan Anggota komisi pembimbing Nancy Yusnita, S.E., MM. 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di Hotel Pesona Anggraini

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, dengan menggunakan metode kuesioner, wawancara dan observasi. Kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden yaitu karyawan Hotel Pesona Anggraini. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi product moment, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi.

Hasil analisis korelasi product moment diperoleh $r = 0,310$. Artinya hubungan korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di Hotel Pesona Anggraini memiliki tingkat hubungan yang lemah.

Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 9,61\%$. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variable disiplin kerja dengan kinerja karyawan 9,61%. Sedangkan sisanya sebesar 90,39% dipengaruhi oleh factor lain diluar disiplin kerja.

Hasil uji hipotesis korelasi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,138 > 2,0167$) maka H_0 ditolak H_a diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan nyata antara disiplin kerja (x) dengan kinerja karyawan (y) di Hotel Pesona Anggraini

Kata kunci : Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Kata Pengantar

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat, hidayah, dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **"Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di Hotel Pesona Anggraini."** Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam pembuatan skripsi ini, dan penulis menyadari selama penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bimbingan, dorongan, nasehat, doa serta kritikan yang membangun dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih banyak yang sedalam-dalamnya, kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Hendro Sangsoko, Ak., M.M., C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Bapak Herdiyana, SE., MM., selaku ketua jurusan manajemen ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Karma Syarif, SE.,MM., selaku ketua komisi pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk memeberikan motivasi dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi.
4. Ibu Nancy Yusnita, SE., MM., selaku anggota komisi pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan motivasi dan mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi.
5. Para Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmunya.
6. Ibu Nancy Yusnita, SE., MM., selaku coordinator Seminar Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
7. Kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan baik dukungan moril maupun materil kepada penulis.
8. Semua teman-teman angkatan 2013, khususnya kelas C dan teman-teman konsentrasi manajemen sumber daya manusia yang harus yang terus menerus memberikan semangat dan doanya.
9. Hanum,Dinda,Alya,Eneng,Evyan,Putri,Lusianna, Diana,Indri,Vitri, yang selalu memberikan semangat serta memberikan motivasi kepada penulis dalam mmenyelesaikan skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan skripsi.

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu diharapkan segala kritik dan saran yang bersifat membangun sebagai bahan perbaikan. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Bogor,

Sarah Mulyasari

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	x

BAB I PENDAHULUAN	Hal
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	4
1.2.1. Identifikasi Masalah	4
1.2.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.3.1. Maksud Penelitian	4
1.3.2. Tujuan Penelitian	5
1.4. Kegunaan Penelitian	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.2. Disiplin	10
2.2.1. Pengertian Disiplin	10
2.2.2. Macam-Macam Disiplin	11
2.2.3. Indikator Disiplin Kerja	12
2.3. Kinerja Karyawan	14
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.3.2. Mengukur Kinerja Karyawan	15
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	16
2.4.1. Penelitian Sebelumnya	16
2.4.2. Kerangka Pemikiran	18
2.5. Hipotesis Penelitian	19

BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	20
3.2. Objek, Unit Analisis, Lokasi Penelitian	20
3.2.1. Objek Penelitian	20
3.2.2. Unit Analisis	20
3.2.3. Lokasi Penelitian	20
3.3. Jenis Dan Sumber Data Penelitian	21
3.4. Oprasionalisasi Variabel	21

3.5. Metode Penarikan Sampel	23
3.6. Metode Pengumpulan Data	23
3.6.1. Kuesioner	23
3.6.2. Wawancara	23
3.6.3. Observasi	24
3.7. Metode Analisis Data	24
3.7.1. Kalibrasi Instrumen Penelitian	24
3.7.1.1. Uji Validitas	24
3.7.1.2. Uji Reliabilitas	24
3.7.2. Analisis Koefisien Korelasi	25
3.7.3. Analisis Koefisien Determinasi	25
3.7.4. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	25
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	27
4.1.1 Sejarah Singkat Hotel Pesona Anggraini	27
4.1.2 Visi dan Misi	27
4.1.3 Struktur Organisasi	27
4.2. Profil Responden	29
4.3. Pembahasan	31
4.3.1 Disiplin Kerja Karyawan di Hotel Pesona Anggraini	31
4.3.2 Kinerja Karyawan di Hotel Pesona Anggraini	50
4.3.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di Hotel Pesona Anggraini	60
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan	63
5.2. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Sepanjang Tahun 2014-2015 di Hotel Pesona Anggraini Cisarua KM.80 Bogor	2
Tabel 2	Tingkat Keluhan Konsumen Hotel Pesona Anggraini Periode 2014-2015	3
Tabel 3	Tingkat Hunian Kamar Hotel Pesona Anggraini Periode 2014-2015.....	3
Tabel 4	Ringkasan Penelitian Sebelumnya	17
Tabel 5	Oprasionalisasi Variabel Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan	21
Tabel 6	Skala Likert	23
Tabel 7.1	Jenis Kelamin	29
Tabel 7.2	Usia Responden	29
Tabel 7.3	Tingkat Pendidikan	30
Tabel 7.4	Masa Kerja	31
Tabel 7.5	Total Data Responden	31
Tabel 8.1	Hadir di tempat Kerja sesuai dengan peraturan perusahaan	32
Tabel 8.2	Berusaha mengurangi ketidakhadiran	32
Tabel 8.3	Berusaha tidak pernah absen dalam bekerja	33
Tabel 8.4	Berusaha untuk rajin masuk kerja.....	33
Tabel 8.5	Berusaha meningkatkan kehadiran dalam bekerja.....	34
Tabel 8.6	Datang tepat waktu sebelum kerja dimulai	34
Tabel 8.7	Menggunakan jam kerja secara efektif.....	35
Tabel 8.8	Menggunakan waktu kerja dengan baik	35
Tabel 8.9	Melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan.....	36
Tabel 8.10	Melaksanakan semua tugas yang menjadi tanggung jawab	36
Tabel 8.11	Berusaha mematuhi perintah atasan dengan baik	37
Tabel 8.12	Melakukan pekerjaan sesuai yang ditetapkan perusahaan.....	37
Tabel 8.13	Jarang melanggar ketentuan pekerjaan	38
Tabel 8.14	Berusaha menghindari surat peringatan dari atasan.....	38
Tabel 8.15	Melaksanakan pekerjaan tepat pada waktunya	39
Tabel 8.16	Melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	39
Tabel 8.17	Berusaha melakukan pekerjaan secara kontinyu.....	40
Tabel 8.18	Melakukan pekerjaan sesuai peraturan yang ditetapkan.....	40
Tabel 8.19	Bersikap objektif terhadap rekan kerja.....	41
Tabel 8.20	Memberikan masukan yang positif terhadap rekan kerja di perusahaan.....	41
Tabel 8.21	Saya memberikan dukungan yang baik terhadap rekan kerja	42
Tabel 8.22	Tidak keberatan diberikan peringatan oleh atasan secara langsung	42
Tabel 8.23	Menghargai peringatan dan pengarahan yang diberikan atasan	43
Tabel 8.24	Tidak keberatan diberikan peringatan sebagai bentuk pembelajaran	43

Tabel 8.25	Tidak keberatan diberikan teguran secara tertulis jika melanggar peraturan beberapa kali.....	44
Tabel 8.26	Tidak keberatan jika diberika surat teguran yang lebih keras jika melanggar peraturan oleh atasan	44
Tabel 8.27	Tidak pernah diberikan surat teguran berkali-kali	45
Tabel 8.28	Tidak keberatan mendapat surat teguran dari atasan jika melanggar peraturan yang ditetapkan.....	45
Tabel 8.29	Tidak keberatan jika diberikan sanksi yang berat jika melakukan pelanggaran berkali-kali	46
Tabel 8.30	Tidak keberatan mempertanggung jawabkan atas kesalahan yang dilakukan	46
Tabel 8.31	Tidak keberatan mendapatkan hukuman jika melanggar peraturan yang ditetapkan	47
Tabel 8.32	Menghargai hukuman yang diberikan oleh atasan jika melanggar peraturan.....	47
Tabel 8.33	Bersedia diberhentikan dari pekerjaan jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.....	48
Tabel 8.34	Bersedia mempertanggung jawabkan kesalahan yang dilakukan ..	48
Tabel 8.35	Bersedia diberhentikan jika itu sesuai aturan perusahaan.....	49
Tabel 8.36	Bersedia diberhentikan jika melakukan tindakan kriminal.....	49
Tabel 8.37	Tatistics	50
Tabel 9.1	Karyawan bekerja dengan teliti dalam melakukan pekerjaan.....	51
Tabel 9.2	Karyawan mengurangi kesalahan dan menyelesaikan pekerjaan ..	51
Tabel 9.3	Karyawan berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik.....	52
Tabel 9.4	Karyawan bekerja sesuai dengan SOP.....	52
Tabel 9.5	Karyawan mampu melaksanakan tugas hingga selesai.....	53
Tabel 9.6	Karyawan berusaha melakukan pekerjaan sesuai target	53
Tabel 9.7	Karyawan berusaha bekerja melampaui target yang telah direncanakan	54
Tabel 9.8	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang efektif	54
Tabel 9.9	Karyawan mampu memelihara hubungan kerja yang efektif dengan sesama karayanan	55
Tabel 9.10	Karyawan mampu mengatur prioritas kerja secara efektif di Perusahaan	55
Tabel 9.11	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh Atasan secara konsisten	56
Tabel 9.12	Karayawan mampu meningkatkan hasil kerja yang diharapkan	56
Tabel 9.13	Karyawan mampu menjalankan tanggung jawabnya didalam perusahaan.....	57
Tabel 9.14	Karayawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya Tanpa bantuan dari karayanan lain	57
Tabel 9.15	Karyawan memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	58
Tabel 9.16	Karayawan tidak menunda-nunda pekerjaan	58

Tabel 9.17	Karyawan mampu menjalankan tugas yang diberikan kepadanya	59
Tabel 9.18	Statistics Kinerja	59
Tabel 10	Korelasi Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan product moment (SPSS 22).....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Grafik Tingkat Hunian Kamar Hotel Pesona Anggraini	3
Gambar 2	Paradigma	19
Gambar 3	Kurva Uji Hipotesis	26
Gambar 4	Struktur Organisasi	28
Gambar 5.1	Jenis Kelamin	29
Gambar 5.2	Umur	30
Gambar 5.3	Pendidikan	30
Gambar 5.4	Masa Kerja	31
Gambar 6	Histogram Disiplin Kerja	50
Gambar 7	Histogram Kinerja Karyawan	60
Gambar 8	Kurva Uji Hipotesis	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi saat ini persaingan dunia usaha semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap bertahan hidup dan berkembang.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dasar terpenting, dalam hal ini sumber daya manusia memegang peranan yang sangat menentukan, karena merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan merupakan wadah sekelompok manusia yang saling berinteraksi dalam memenuhi tujuan bersama, oleh karena itu di butuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang baik dan berkualitas agar bisa menciptakan sumber daya manusia yang handal untuk kedepannya, dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik dan profesional karyawan diharapkan mampu bekerja secara profesional juga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Sebab kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan sebagai alat pengukur dalam menjalankan usaha, karena semakin tinggi kinerja karyawan maka keuntungan perusahaan akan semakin tinggi pula.

Salah satu faktor penting dalam mengelola sumber daya manusia adalah faktor disiplin kerja. Suatu organisasi atau perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan menerapkan dan melaksanakan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting bagi suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap karyawan menyadari disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan dilaksanakan, sebagai suatu hal mutlak yang harus ditanamkan pada setiap karyawan di perusahaan baik itu tingkat bawah maupun tingkat atas. Karena disiplin yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan, dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal serta dapat menciptakan kinerja yang baik dalam perusahaan.

Hotel Pesona Anggraini Jl.Raya Cisarua Puncak KM.80 Bogor, merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang menawarkan jasa penyewaan kamar seperti hotel-hotel pada umumnya. Sehingga karyawan Hotel Pesona Anggraini dituntut untuk mengatasi konsumen serta memenuhi kebutuhan pelayanan, dan berinteraksi dengan konsumen. Semua itu memiliki konsekuensi dan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hotel Pesona Anggraini sangat mengharapkan setiap karyawan dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

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

Berdasarkan penelitian (observasi) dan wawancara yang di lakukan, bahwa masih terdapat karyawan yang tidak mengikuti peraturan, hal ini dapat dilihat dari dataabsensikaryawan dari bulan Januari sampai Desember 2014-2015 berikut ini.

Tabel 1
Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Sepanjang Tahun 2014-2015 di Hotel Pesona Anggraini Cisarua Puncak KM.80 Bogor

Bulan	2014 Alpha	2015 Alpha
Januari	-	2
Februari	6	3
Maret	2	3
April	3	4
Mei	5	-
Juni	4	7
Juli	3	10
Agustus	-	7
September	4	8
Oktober	6	10
November	5	13
Desember	6	11

Sumber : data internal Hotel Pesona Anggraini (periode 2014-2015)

Berdasarkan tabel 1 dijelaskan bahwa masih tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan selama tahun 2014-2015. Adapun tingkat kehadiran karyawan yang diharapkan oleh perusahaan adalah 100% untuk setiap bulannya, melihat banyaknya shift waktu kerja yang di berikan oleh Hotel Pesona Anggraini menimbulkan tingkat ketidakhadiran semakin tinggi, ini menunjukkan adanya indikasi tidak disiplinnya karyawan dalam berkerja di perusahaan dan di perkirakan tidak tercapainya tingkat kehadiran yang di harapkan.

Kinerja karyawan Hotel Pesona Anggraini di ketahui masih belum maksimal dan target kinerja yang belum tercapai mengakibatkan kinerja karyawan Hotel Pesona Anggraini mengalami penurunan.

Tabel 2
Tingkat Keluhan Konsumen Hotel Pesona Anggraini
Periode 2014-2015

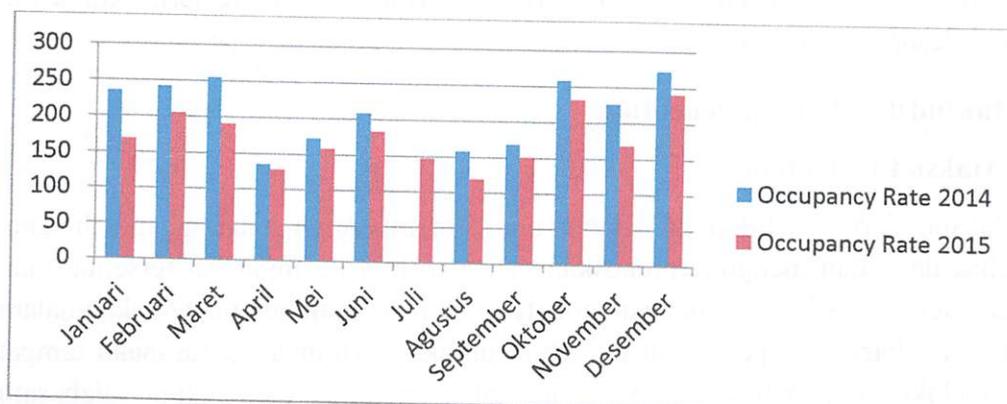
Jenis Keluhan	2014	2015
Service (keluhan mengenai Pelayanan yang tidak baik)	7	11
Fasilitas (keluhan mengenai fasilitas)	5	9
Staff (keluhan mengenai kinerja atau pelayanan karyawan)	18	23

Sumber: data internal Hotel Pesona Anggraini (2014-2015)

Tabel 3
Tingkat Hunian Kamar Hotel Pesona Anggraini
Periode 2014-2015

Bulan	Jumlah Kamar	2014	2014	2015	2015	Kenaikan/ Penurunan Occupancy Rate (%)
		Kamar Terisi	Occupancy Rate	Kamar Terisi	Occupancy Rate	
Januari	56	132	235,71	95	169,64	-66,07
Februari	56	136	242,85	115	205,35	-37,5
Maret	56	143	255,35	107	191,07	-64,28
April	56	76	135,71	72	128,57	-7,14
Mei	56	97	173,21	89	158,92	-14,29
Juni	56	117	208,92	103	183,92	-25
Juli	56	90	160,71	83	148,21	-12,5
Agustus	56	89	158,92	67	119,64	-39,28
September	56	95	169,64	85	151,78	-17,46
Oktober	56	145	258,92	130	232,14	-26,78
November	56	127	226,78	95	169,64	-57,14
Desember	56	153	273,21	135	241,07	-32,14

Sumber : data internal Hotel Pesona Anggraini Periode 2014-2015



Gambar 1

Grafik Tingkat Hunian Kamar Hotel Pesona Anggraini Periode 2014-2015

Dari tabel 2 menunjukkan bahwameningkatnya keluhan konsumen menyebabkan kualitas kinerja karyawan hotel Pesona Anggraini mengalami penurunan dan ini menunjukkan adanya indikasi pengaruh dari disiplin kerja karyawan yang kurang baik sehingga kualitas kinerja karyawan hotel pesona anggraini masih belum maksimal, serta pada tabel 3 yang menunjukkan bahwatingkat hunian hotel pesona anggraini yang mengalami penurunan menyebabkan target kinerja yang tidak tercapai.

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

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini layak untuk diteliti yaitu untuk mengetahui hubungan disiplin kerja karyawan dengan kinerja karyawan dan judul yang di ajukan penulis adalah: **“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI HOTEL PESONA ANGGRAINI”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

Telah terjadi kesenjangan yang ada dengan kenyataan yang terjadi di perusahaan yaitu tingkat absensi yang semakin tinggi, serta target kinerja yang tidak tercapai.

1.2.2 Perumusan Masalah

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

1. Seperti apa Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Pesona Anggraini?
2. Seperti apa Kinerja Karyawan pada Hotel Pesona Anggraini?
3. Seberapa erat hubungan Disiplin Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan Hotel Pesona Anggraini?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data, mengolah data, menanalisa data, dan menginterpretasikan data. Apabila keempat hal tersebut telah terlaksana dengan baik sesuai dengan teori-teori dan panduan penulis tetapkan dalam penelitian ini, hasil dari penelitian ini selain untuk kepentingan perusahaan tempat penulis melakukan penelitian, juga penulis gunakan untuk melengkapi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Disiplin Kerja Karyawan pada HotelPesona Anggraini
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Kinerja Karyawan Pada Hotel PesonaAnggraini.
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Hubungan Disiplin Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Pesona Anggraini.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat diantaranya :

1. Untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti tentang hal-hal yang berkaitan dengan disiplin dalam bekerja dan kinerja karyawan serta sarana penerapan ilmu yang di peroleh dari kegiatan perkuliahan.
2. Bagi pihak perusahaan terkait, hasil penelitian memberikan masukan agar dapat mengambil langkah dan keputusan guna melakukan persiapan dan perbaikan demi kemajuan perusahaan tersebut serta memberikan pembinaan pemeliharaan yang baik terhadap perusahaan tersebut.
3. Sebagai bahan acuan bagi pihak-pihak yang akan meneliti masalah seperti ini dimasa mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis yang disebut perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan,2013:10)

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi-organisasi dan pengembangan individu pegawai.(Mangkunegara,2013:2)

Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. (Wilson Bangun, 2012:6)

Dari beberapa pendapat diatas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dalam bidang manajemen untuk dapat mengatur atau mengelola peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2013:21) manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yang meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan

pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan kegiatan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karna mempersatukan kepentingan yang bertolak belakang.
9. Pemeliharaan
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman pada internal dan eksternal konsistensi.
10. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemberhentian
Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Menurut Wahyudi (2010:12), mengemukakan bahwa fungsi-fungsi MSDM adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial, meliputi :
 - a. Perencanaan (*Planning*)
Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan.
 - b. Pengorganisasian (*Organizing*)
Pengorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas – tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.
 - c. Pengarahan (*Directing*)
Pengarahan adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya dibidang tenaga kerja.

2. Fungsi Operasional

Fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan basic (dasar) pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat sebagai berikut :

- a. Fungsi pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan. (*the right man in the right place*).
- b. Fungsi pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- c. Fungsi kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (output) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.
- d. Fungsi pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.
- e. Fungsi pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Sedangkan menurut Veithzal Rivai, Ella Jauvani (2009:13-14), dalam melaksanakan aktivitasnya, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi manajerial dan fungsi operasional seperti fungsi manajemen umum.

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*planning*), penentuan mengenai program tenaga kerja.

- b. Pengorganisasian (*organizing*), merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik lainnya.
- c. Pengarahan (*directing*), pengarahan yang berfungsi *staffing* dan *leading*.
- d. Pengendalian (*controlling*), mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan tenaga kerja (SDM), Penentuan kebutuhan tenaga kerja.
- b. Pengembangan, usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan.
- c. Kompensasi, usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan kepada pegawai.
- d. Pengintegrasian, usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, perusahaan maupun masyarakat.
- e. Pemeliharaan, usaha untuk memelihara sikap-sikap pegawai.
- f. Pemutusan hubungan kerja, usaha untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat.

Dari beberapa pendapat diatas tentang fungsi manajerial dan operasional Manajemen Sumber Daya Manusia maka penulis mengambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia mengambil peranan yang cukup penting dalam suatu organisasi, menyangkut unsur manusia yang akan menentukan arah kemajuan bagi perusahaan, dalam hal ini perusahaan dimasa yang akan mendatang. Ini berkaitan dengan fungsi manajerial dan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang mencakup masa dari mulai tenaga kerja sampai dengan masa pemisahan tenaga kerja.

2.2 Disiplin

2.2.1 Pengertian Disiplin

Manajemen sumber daya manusia atau yang biasa disebut karyawan merupakan unsur dasar yang terpenting karena keberhasilan atau tidaknya tujuan suatu organisasi tergantung pada kemajuan manajemen dalam menggerakkan karyawan tersebut.

Disiplin pada hakekatnya adalah sebagai faktor penting bagi sumber daya manusia tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Peraturan sangat diperlukan sebagai pedoman bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi. Dengan disiplin kerja yang baik, semangat kerja, efektivitas serta inovatif yang di berikan akan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Untuk mengetahui arti mengenai disiplin kerja, berikut adalah pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli :

Mangkunegara dalam Sinambela (2012:239) mengemukakan, disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya disiplin adalah memanfaatkan sumbangan kemampuan secara optimal, dengan kesadaran, kesediaan, dan kepatuhannya pada aturan dan perintah yang ditetapkan organisasi.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2013:825) mengemukakan, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka tersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sondang P. Siagian (2010:305) mengemukakan, disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa kedisiplinan sebagai salah cara untuk mentaati peraturan-peraturan yang harus di laksanakan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat di lakukan oleh para karyawan sehingga kegiatan perusahaan akan berjalan dengan baik, efektif dan efisien.

2.2.2 Macam-Macam Disiplin

Menurut T. Hani Handokodalam Hasibuan (2013:208) terdapat dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu :

1. Disiplin Preventif adalah kegiatan yang di laksanakan untuk mendorong karyawan untuk mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat di cegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini Karyawan menjaga disiplin diri merekabukan semata-mata karena di paksa oleh pihak manajemen.
2. Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menagani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran untuk lebih lanjut. Kegiatan korelatif sering berupa suatu bentuk hukuman dan di sebut sebagai tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*) sebagai contoh dapat berupa peringatan atau skorsing.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator disiplin kerja menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2012:239) adalah sebagai berikut:

1. *Preventif Dicipline* (Disiplin Preventif), yaitu adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi peraturan dan aturan kerjayang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini, disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan agar pegawai dapat memelihara disiplin dirinya terhadap perturan-peraturan organisasi. Pedoman dalam melakukan tindakan pendisiplinan preventif adalah:
 - a. Kehadiran
 - b. Penggunaan jam kerja
 - c. Tanggung jawab
2. *Correctif Dicipline* (Disiplin Korektif), yaitu suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyetakan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan dalam menyetakan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi peraturan yang ditetapkan. Pedoman dalam melakukan tindakan pendisiplinan korektif adalah:
 - a. Peringatan
 - b. Segera dan secepat mungkin
 - c. Konsisten
 - d. Impersonal
3. *Progresif Dicipline* (Disiplin Progresif), yaitu tindakan atau proses pendisiplinan, dimana sang manajer menggunakan paksaan dan tekanan seminimal mungkin untuk memecahkan masalah kinerja. Tetapi ia akan menerapkan konsekuensi bila upaya pemecahan masalah yang lebih kooperatif tidak mendapatkan hasil. Jadi proses ini dimulai secara halus dan bersifat suportif. Kemudian bila masalah itu terus ada, digunakan sedikit lebih banyak lagi kekuasaan manajerial. Pada tingkat yng paling ekstrem, disiplin proresif dapat berakibat pada pemecatan pegawai, ini merupakan penggunaan kekuasaan manajerial yang paling dahsyat. Akan tetapi, harus mencari terlebih dahulu solusi-solusi yang kooperatif sifatnya, dan juga kerjasma, karena tindakan sepihak cenderung menyebabkan kerugian pada semua orang. Pedoman dalam melakukan tindakan pendisiplinan progresif adalah:
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis

- c. Hukumn yang berat
- d. Diberhentikan dari pekerjaan

Hasibuan (2013:194-198) menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi diantaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan akan di tetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang di bebaskan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun baik akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin) para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karna ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif untuk mencegah/ mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukum yang akan di terapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi

hukum harus di pertimbangkan secara logis, masuk akal dan di informasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan namun juga tidak terlalu berat agar dapat tetap mendidik karyawan untuk merubah prilakunya.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan disegani dan di akui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan ini baik bersifat vertikal maupun horizontal.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Wilson Bangun (2012:230) mengemukakan, bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu perbaikan sistem kerja di lakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan.

Wilson Bangun (2012:231) mengemukakan, Kinerja adalah hasil pekerjaan yang di capai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat di lakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa kinerja berasal dari kata *job performace* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang di capai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Edi sutrisno (2012:151) mengemukakan, bahwa definisi kinerja merupakan hasil kerja yang telah di capai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan landasan, apakah karyawan itu berprestasi atau sebaliknya.

2.3.2 Mengukur kinerja karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2006:260)

1. **Kualitas**
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas**
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. **Efektivitas**
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi , bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud kenaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
4. **Kemandirian**
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
5. **Komitmen kerja**
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

Wilson Bangun (2012:234) menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi satu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

1. **Jumlah Pekerjaan.**
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menurut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
2. **Kualitas Pekerjaan.**

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memiliki persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

3. Ketepatan Waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselaraskan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak dapat selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerjasama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian sebelumnya

Penelitian terdahulu telah banyak dilakukan yang berkaitan dengan hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Umumnya kajian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dari kalangan yang akademis dan mempublikasikan pada beberapa jurnal cetakan dan jurnal *online* (internet). Penelitian terdahulu diantaranya adalah:

Tabel 4
Ringkasan penelitian sebelumnya

No	Penulis /Judul/Publikasi	variabel	Hasil Penelitian
1	Hendri Azwar (2015) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja Kinerja karyawan	.Dari hasil Penelitian menunjukkan bahwa, Disiplin Kerja mempunyai Hubungan secara Signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan diperoleh koefisien Korelasi sebesar 0,338 dengan nilai t 2,655 di Hotel Grand Inna Muara Padang.
2	Muhamad Taufik Rio Sanjaya (2015) Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja • Motivasi • Kinerja Karyawan 	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Simultan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Ros in Yoyakarta hal ini di buktikan dengan statistik uji Regresi diperoleh nilai Disiplin kerja 0,269 dan Motivasi kerja 0,303 berpengaruh positif dan simultan terhadap Kinerja Karyawan.
3	Putu Agus Candra Mahardika, I wayan Bagia, Ni Nyoman Yuliantini (2016) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Disiplin Kerja • Kinerja karyawan 	Menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh Positif terhadap Disiplin Kerja karyawan Hotel Puri Bagus Lovina. Dan hasil penelitian ini juga memberikan implikasi bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja berperan dalam upaya untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

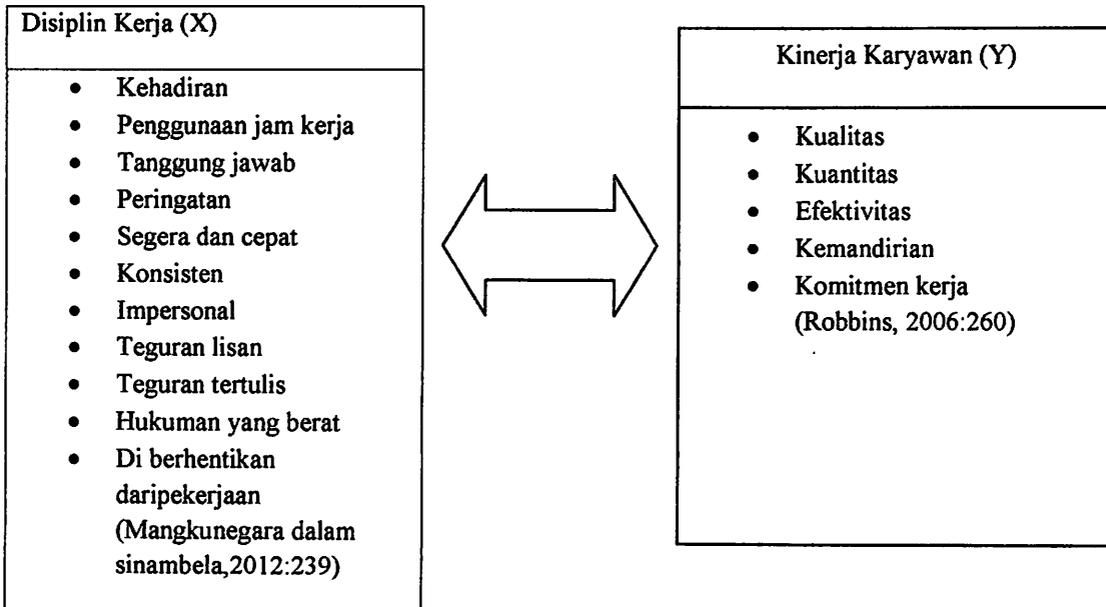
Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja pegawai adalah sikap yang menunjukkan menghormati, setia, taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang dibebankan kepada pegawai tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap organisasi secara keseluruhan dan dapat diukur melalui indikator: 1) kehadiran, 2) penggunaan jam kerja, 3) tanggung jawab, 4) peringatan, 5) segera dan secepat mungkin, 6) konsisten, 7) impersonal, 8) teguran lisan, 9) teguran tertulis, 10) hukuman yang berat, 11) diberhentikan dari pekerjaan.

Kinerja karyawan adalah hasil yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal tersebut dapat dievaluasi untuk mengetahui tingkat kinerja pegawainya, melalui indikatornya adalah tercapainya target selama periode waktu tertentu yang dicapai oleh organisasi. Indikator kinerja adalah : 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) efektivitas, 4) kemandirian, 5) komitmen kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapaitujuannya. (Hasibuan, 2009:194)

Dengan demikian dapat diduga terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di Hotel Pesona Anggraini.



Gambar 2
Paradigma

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hubungan hal tersebut. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya hubungan yang ditimbulkan oleh variabel independent (variabel X) yaitu Disiplin Kerja dengan variabel dependent (variabel Y) yaitu Kinerja Karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini adalah :

Diduga terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah kuantitatif. Penelitian ini termasuk jenis penelitian explanatory survey yang bertujuan untuk menguji hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Penelitian ini di tinjau dari metode pengumpulan datanya termasuk dalam penelitian survey, yaitu peneliti mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Penelitian ini dilakukan di Hotel Pesona Anggraini.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis mengenai hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karayawan di Hotel Pesona Anggraini. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas adalah Disiplin Kerja (X) indikator: 1) kehadiran, 2) penggunaan jam kerja, 3) tanggung jawab, 4) peringatan, 5) segera dan secepat mungkin, 6) konsisten, 7) impersonal, 8) teguran lisan, 9) teguran tertulis, 10) hukuman yang berat, 11) diberhentikan dari pekerjaan.

sedangkan untuk variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan. Indikator kinerja adalah : 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) efektivitas, 4) kemandirian, 5) komitmen kerja

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis adalah satuan unit atau elmen yang di analisis yang ingin di ketahui satu atau sejumlah hal. Unit analisis penelitian pada umumnya adalah orang sebagian individu tetapi unit analisis juga dapat berupa kelompok, keluarga, organisasi, struktur sosial formal dan struktur sosial informal. Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisisnya adalah karywan Hotel Pesona Anggraini.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Pengumpulan data informasi yang akan di peroleh peneliti di Hotel Pesona Anggraini yang beralamat di Jl.Raya Cisarua Puncak KM.80 Bogor.

Penelitian ini di lakukan di Hotel Pesona Anggraini. Objek dari penelitian ini adalah karyawaan Hotel Pesona Anggraini. Berdasarkan Objek Penelitian, maka akan di analisis mengenai hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data yang bersumber dari :

1. Data Primer

Adalah data yang di peroleh secara langsung dari objek penelitian meliputi karakteristik responden dan persepsi responden terhadap variabel penelitian (disiplin kerja dan kinerja karyawan). Seperti hasil kuesioner yang di lakukan peneliti.

2. Data Sekunder

Adalah data yang di terbitkan dan di gunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya. Data sekunder ini di peroleh dari Hotel Pesona Anggraini yang berupa data, catatan, serta dokumen yang berhubungan dengan objek penelitian. Data sekunder ini juga dapat di peroleh dari referensi, buku-buku atau sumber-sumber tertulis lain.

3.4 Oprasionalisasi Variabel

Oprasionalisasi variabel adalah memecah variabel-variabel yang terkandung dalam masalah tersebut menjadi bagian-bagian terkecil sehingga dapat di ketahui klasifikasi ukurannya, hal ini di lakukan untuk mempermudah mendapatkan data yang di perlukan dalam penelitian. Ada dua jenis variabel yang di gunakan yaitu

1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain atau yang di beri simbol (X), yaitu Disiplin Kerja.

2. Variabel Terikat adalah variabel yang di pengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain atau yang di beri simbol (Y), Yaitu Kinerja.

Berikut oprasionalisasi variabel untuk Disiplin Kerja (X) dan Kinerja (Y) dalam bentuk tabel agar lebih mudah untuk di pahami.

Tabel 5
Oprasionalisasi Variabel
Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Dimensi / Ukuran	Skala
Disiplin Kerja (X)	<ul style="list-style-type: none"> • Kehadiran • Penggunaan jam kerja • Tanggung jawab 	• Hadir ditempat kerja sesuai peraturan perusahaan yang sudah di tetapkan	Ordinal
		• Menggunakan jam kerja secara efektif	Ordinal
		• Melaksanakan semua yang menjadi tugas dan tanggung jawab	Ordinal

	<ul style="list-style-type: none"> • Peringatan • Segera dan secepat mungkin • Konsisten • Impersonal 	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja bersama • Melaksanakan pekerjaan tepat pada waktunya • Melakukan pekerjaan secara terus menerus dengan tekun dan benar tanpa keluar dari batasan yang telah ditentukan • Bersikap adil terhadap rekan kerja dalam perusahaan 	Ordinal Ordinal Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Teguran lisan • Teguran tertulis • Hukuman yang berat • Diberhentikan dari pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Teguran yang di berikan atasan kepada karyawan dengan bertemu langsung untuk diberikan peringatan atau pengarahan • Teguran yang di bentuk dalam surat untuk karyawan yang melakukan pelanggaran • Hukuman yang diberikan apabila karyawan berkali-kali melakukan pelanggaran • Melakukan jenis pelanggaran yang terlalu sering dilakukan dan tidak dapat diperbaiki dengan langkah pendisiplinan sebelumnya 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan • Kesempurnaan tugas terhadap kemampuan karyawan 	Ordinal Ordinal
	b. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah yang dihasilkan (jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan) 	Ordinal
	c. Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) • Kenaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya 	Ordinal Ordinal
	d. Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat seorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain 	Ordinal
	e. Komitmen kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab karyawan 	Ordinal

Sumber : data (diolah)

3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:80). Metode penarikan sampel diperlukan saat penulis melakukan penelitian di perusahaan yang jumlah karyawannya banyak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

Hotel PesonaAnggraini yang berjumlahsebanyak 45 orang . Mengingat jumlah populasi yang tidak begitu besar, maka seluruh anggota yang berjumlah 45 orang dipilih sebagai sampel. Menurut Suharsimi Arikunto (2013:173) penelitian ini disebut dengan studi populasi atau studi sensus.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Dalam kuesioner terdapat uji validitas dan reliabilitas. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena seseorang. Dalam skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan. Jawaban setiap iteminstrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, antara lain:

Tabel 6
SkalaLikert

Kode	Arti	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

(Sugiyono,2010:133)

Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda. Dalam kuesioner terdapat uji validitas dan reliabilitas.

3.6.2 Wawancara

Merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).

3.6.3 Observasi

Merupakan metode pengumpulan data yang dilaksanakan dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan untuk melakukan pengamatan terhadap objek yang diteliti (populasi) sehingga data yang didapat sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Pengamatan ini disebut juga penelitian lapangan.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Kalibrasi Instrumen Penelitian

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

$$r_{hitung} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan
- X = Skor butir pertanyaan
- Y = Total Skor

Menggunakan $\alpha = 0,05$ (5%) diketahui $r_{hitung} > r_{tabel}$ apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka status kuesioner adalah gugur.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.

Dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (Sugiyono, 2008:208) sebagai berikut:

$$a = \left[\frac{R}{R - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Keterangan:

- a : Cronbach's Alpha
- R : Jumlah Butiran Soal
- σb^2 : Variansi Butir Soal
- $\sigma 1^2$: Variansi Skor Total

3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi sederhana disebut juga dengan koefisien korelasi pearson. Rumus yang dipergunakan untuk menghitung Koefisien Korelasi Sederhana adalah sebagai berikut :Rumus ini disebut juga dengan Pearson Product Moment (Sugiyono, 2012:212)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana :

- N = Jumlah banyaknya soal
 $\sum x$ = Total Skor Pertanyaan dari Disiplin Kerja
 $\sum y$ = Total Skor Pertanyaan dari Kinerja Karyawan

3.7.3. Analisis Koefisien Determinasi (r²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui nilai presentase yang menunjukkan sejauh mana hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang telah diuji melalui analisis korelasi. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 10$$

Keterangan :

- KD = Koefisien Determinasi
r = Nilai Koefisien Korelasi

3.7.4 Uji Hipotesis Koefisien korelasi

Untuk mengetahui apakah disiplin kerja mempunyai hubungan yang nyata atau tidak dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis. Adapun hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

- Ho : $\rho \leq 0$; artinya tidak terdapat hubungan positif yang nyata antar disiplin kerja dengan kinerja karyawan
Ha : $\rho \geq 0$; artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan

- Menentukan nilai t tabel
Nilai t tabel, diperoleh dari tabel t dengan menggunakan taraf $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$
- t hitung dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

- t_h : t hitung

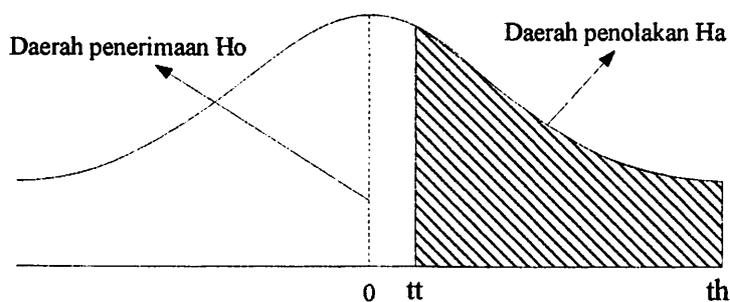
r : koefisien Korelasi

n : Jumlah sampel

Langkah selanjutnya yaitu menetapkan kriteria pengujian, adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang nyata antara disiplin terjadinya kinerja karyawan

Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan taraf nyata 5% maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak ada hubungan yang nyata antara disiplin terjadinya kinerja karyawan



Gambar3
Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Hotel Pesona Anggraini

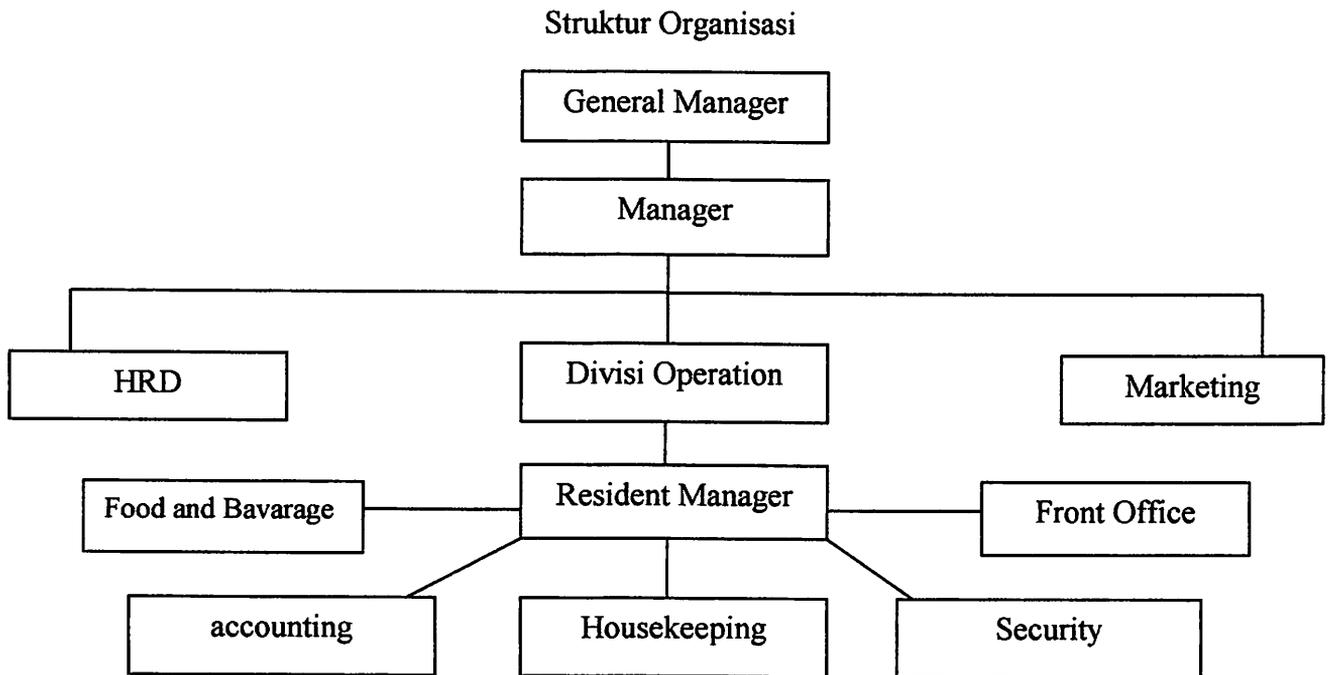
Hotel Pesona Anggraini merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang menawarkan jasa penyewaan kamar seperti hotel-hotel pada umumnya. Hotel yang berada di Jl.Raya Cisarua Puncak KM.80. Bogor ini memiliki luas tanah 1,5 Hektar dan merupakan hotel berbintang 3 serta tempat yang di rancang khusus untuk bisnis dan liburan yang memadukan konsep *family* dan *friendly* dengan nuansa alam pegunungan. Pesona Anggraeni sendiri memiliki 56 kamar yang terdiri dari tipe kamar standar,viv, junior sweet, dan terdiri satu bungalow serta fasilitas yang mendukung kolam renang, air panas, tv, akses jaringan wifi, dan lapangan tenis, basket, footsal, ruang meeting serta area bermain anak. Saat ini Hotel Pesona Anggraini mempunyai karyawan sebanyak 45 orang terdiri dari manager,staff, dan karyawan. Dengan pembagian waktu kerja menjadi 3 shift. Shift pertama dengan jam masuk di mulai dari Jam 7 pagi sampai dengan Jam 2 siang Shift kedua di mulai dari Jam 2 siang sampai dengan Jam 10 malam, shift ketiga di mulai dari jam10 malam sampe dengan jam 6 pagi. Masing-masing shift di beri waktu istirahat selama 1 Jam.

4.1.2 Visi dan Misi

Hotel Pesona Anggraini Jl.Raya Cisarua Puncak KM.80. Bogor memiliki Visi untuk menjadikan hotel di wilayah puncak yang memiliki pelayanan yang profesional, memuaskan serta memberikan fasilitas terbaik bagi pelanggan. Adapun Misi dari Hotel Pesona Anggraini ini yaitu memberikan perhatian setiap tamu secara tulus, memberikan service yang bagus dan memuaskan bagi pelanggan, serta menambah fasilitas akomodasi yang baik dan berkualitas untuk menunjang perkembangan pariwisata didaerah puncak bogor.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan susunan yang terdiri dari fungsi-fungsi dan hubungan yang menyatakan keseluruhan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Hotel pesona anggraini memiliki struktur organisasi yang mengaplikasikan tipe kepemimpinan pusat. Hal ini di indikasikan dari setiap proses pengambilan keputusan dan persetujuan harus melibatkan owner. Namun, sebagai pemegang kendali dan pelaksana tugas harian, pengelola hotel ini di pimpin oleh *General Manager, Manager* yang membawahi langsung pengawas keuangan (*accounting*), *HRD, operation, Housekeeping, Front Office, Food & Bevarage, Sport, Recident manager,security dan Marketing.*



Gamabar 4
Struktur Organisasi

1. *General Manager* bertugas memimpin kegiatan operasional perusahaan dan mengkoordinir pekerjaan-pekerjaan, memberikan intruksi-intruksi kepada bawahan.
2. *Manager* bertugas mengawasi serta mengurus kegiatan operasional atau kegiatan yang sedang berjalan diperusahan.
3. *HRD* bertugas mengelola bagian administrasi dan yang berkaitan dengan arsip perusahaan
4. *Marketing* bertugas mengatur segala hal tentang penjualan industri hotel, meliputi penyajian iklan, brosur-brosur, dan hal-hal yang berhubungan dengan pemasaran, serta mengambil keputusan-keputusan yang berhubungan dengan faktor intern (Kebijaksanaan promosi dan penentuan harga), dan faktor ekstern (analisis pasar).
5. *Divisi operation* memimpin operasional perusahaan serta berwenang mengambil kebijaksanaan-kebijaksanaan.
6. *Front office* menerima pesanan kamar, melakukan prosedur *chek in*, melakukan dinas malam sesuai dengan prosedur, melakukan prosedur *chek out*, melayani tlp dan telex.
7. *Housekeeping* membuat laporan tentang kamar-kamar, melakukan pembersihan setiap kamar-kamar, memberikan pelayanan khusus untuk tamu VIP.
8. *Food and Beverage* bertugas mengatur dan merencanakan menu makanan, membuat resep makanan, memberi pelayanan di *Coffee Shop* dan *Kitchen* Mengontrol dan menganalisa bahan makanan.

9. *Accounting* memimpin pengelolaan keuangan hotel termasuk pengaturan uang untuk berbagai keperluan dan perencanaan keuangan untuk jangka pendek maupun panjang.
10. *Security* bertanggung jawab atas keamanan hotel secara keseluruhan.

4.2. Profil Responden

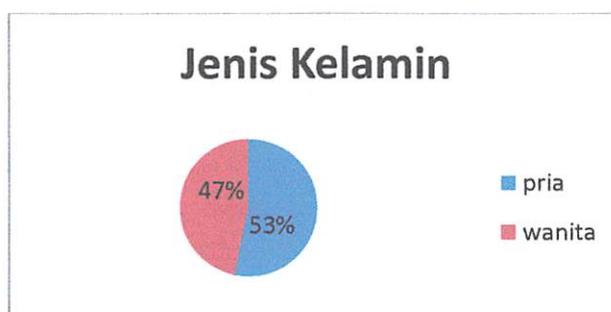
Profil Responden yang diteliti terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan di Hotel Pesona Anggraini.

1. Jenis kelamin

Tabel 7.1
Data karyawan berdasarkan jenis kelamin

Kategori	Jumlah	Persen
Pria	24	53%
Wanita	21	47%
Total	45	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2017



Gambar 5.1

Tingkat Persentasi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

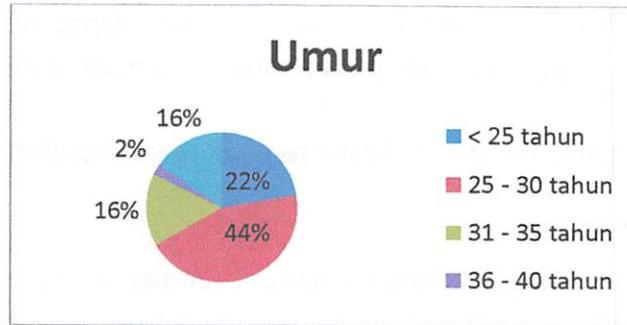
Dari tabel di atas disimpulkan bahwa mayoritas karyawannya adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 dengan persentase 53% dari 45 responden.

2. Usia Responden

Tabel 7.2
Data Karyawan Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Persen
< 25 tahun	10	22%
25 - 30 tahun	20	44%
31 - 35 tahun	7	16%
36 - 40 tahun	1	2%
> 40 tahun	7	16%
Total	45	100%

Sumber : Data kuesioner diolah 2017



Gambar 5.2

Tingkat Persentase Responden berdasarkan usia

Dari tabel di atas disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 25-30 tahun sebanyak 20 karyawan dengan persentase 44% dari 45 responden. Sedangkan usia terendah adalah diantara 36-40 tahun sebanyak 1 karyawan dengan persentase 2%

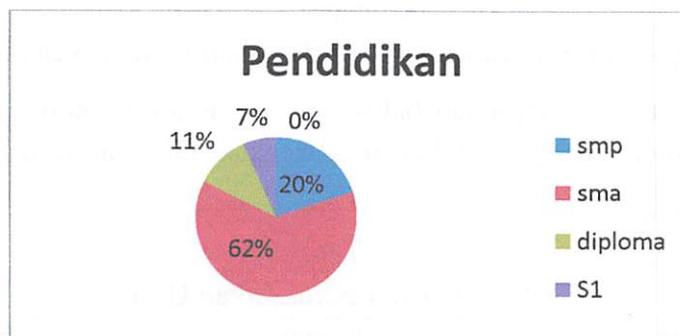
3. Tingkat Pendidikan

Tabel 7.3

Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persen
SMP	9	20%
SMA/SMK	28	62%
Diploma	5	11%
S1	3	7%
S2	0	0%
Total	45	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2017



Gambar 5.3

Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

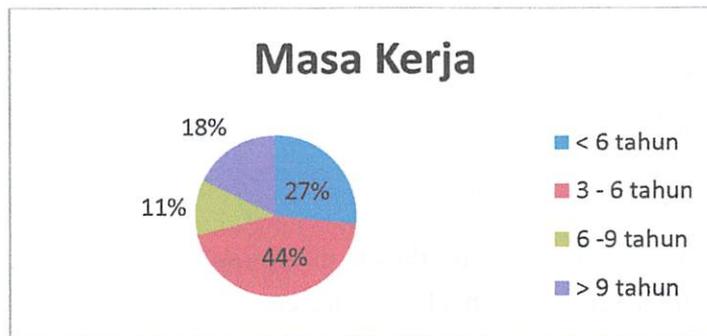
Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden adalah SMA sebanyak 28 karyawan dengan persentase 62%, SMP sebanyak 9 karyawan, Diploma sebanyak 5 karyawan, S1 sebanyak 3 karyawan dengan persentase 7%.

4. Masa Kerja

Tabel 7.4
Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Masa kerja	Jumlah	Persen
< 6 tahun	12	27%
3 - 6 tahun	20	44%
6 -9 tahun	5	11%
> 9 tahun	8	18%
Total	45	100%

Sumber Data Kuesioner diolah, 2017



Gambar 5.4
Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas karyawan bekerja di Hotel Pesona Anggraini adalah 3-6 tahun dengan persentase 44% dari 45 responden.

Tabel 7.5
Total Data Responden

Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
Jenis Kelamin	Pria	24
Usia	25-30 Tahun	20
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	28
Masa Kerja	3-6 Tahun	20

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki dengan usia diantara 25-30 tahun yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK dan bekerja selama 4-5 tahun.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Disiplin Kerja Karyawan di Hotel Pesona Anggraini

Disiplin pada hakekatnya adalah sebagai faktor penting bagi sumber daya manusia tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Peraturan sangat diperlukan sebagai pedoman bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi. Dengan disiplin kerja yang baik,

semangat kerja, efektivitas serta inovatif yang di berikan akan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Di bawah ini adalah tanggapan responden mengenai variabel Disiplin Kerja di Hotel Pesona Anggraini yang di peroleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden melalui tabel berikut :

1. Kehadiran

Tabel 8.1
Hadir di tempat Kerja sesuai dengan peraturan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	7	35	16%
Setuju	4	23	92	51%
Netral	3	11	33	24%
Tidak setuju	2	4	8	9%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	168	100%

Sumber : Data kuesioner diolah,2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar (16%) dan yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase (51%) yang menjawab netral sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar (24%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (9%) Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 51% dengan pernyataan “ saya hadir ditempat kerja sesuai dengan peraturan perusahaan”. Yang artinya responden setuju jika hadir di tempat kerja sesuai dengan peraturan perusahaan.

Tabel 8.2
Berusaha mengurangi ketidakhadiran

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	5	25	11%
Setuju	4	22	88	49%
Netral	3	16	48	36%
Tidak setuju	2	2	4	4%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	165	100%

Sumber : Data kuesioner diolah,2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (11%) dan yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase (49%) yang menjawab netral sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar (36%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar (4%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu

sebesar 49 % dengan pernyataan “ saya berusaha mengurangi ketidakhadiran”. Yang artinya responden setuju dalam mengurangi ketidakhadiran.

Tabel 8.3
Berusaha tidak pernah absen dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	9	45	20%
Setuju	4	17	68	38%
Netral	3	15	45	33%
Tidak setuju	2	4	8	9%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	166	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar (20%) dan yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase (38%) yang menjawab netral sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar (33%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (9%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 38% dengan pernyataan “ saya berusaha tidak pernah absen dalam bekerja”. Yang artinya responden setuju dalam berusaha tidak pernah absen dalam bekerja.

Tabel 8.4
Berusaha untuk rajin masuk kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	12	48	27%
Netral	3	22	66	49%
Tidak setuju	2	11	22	24%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	136	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa dan yang menjawab setuju sebanyak 12 orang dengan persentase (27%) yang menjawab netral sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar (49%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar (24%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “netral” yaitu sebesar 49% dengan pernyataan “ saya berusaha untuk rajin masuk kerja”. Yang artinya responden netral dalam berusaha untuk rajin masuk bekerja.

Tabel 8.5
Berusaha meningkatkan kehadiran dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	5	25	11%
Setuju	4	17	68	38%
Netral	3	18	54	40%
Tidak setuju	2	5	10	11%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	157	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (11%) dan yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase (38%) yang menjawab netral sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar (40%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (11%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “netral” yaitu sebesar 40% dengan pernyataan “saya berusaha meningkatkan kehadiran dalam bekerja”. Yang artinya responden netral dalam berusaha meningkatkan kehadiran dalam bekerja.

2. Penggunaan jam kerja

Tabel 8.6
Datang tepat waktu sebelum kerja dimulai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	8	40	18%
Setuju	4	17	68	38%
Netral	3	15	45	33%
Tidak setuju	2	4	8	9%
Sangat tidak setuju	1	1	1	2%
Total		45	162	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar (18%) dan yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase (38%) yang menjawab netral sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar (33%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (9%). Yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (2%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 38% dengan pernyataan “saya datang tepat waktu sebelum kerja dimulai”. Yang artinya responden setuju jika datang tepat waktu sebelum kerja dimulai.

Tabel 8.7
Menggunakan jam kerja secara efektif

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	6	30	13%
Setuju	4	21	84	47%
Netral	3	15	45	33%
Tidak setuju	2	2	4	4%
Sangat tidak setuju	1	1	1	2%
Total		45	164	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar (13%) dan yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase (47%) yang menjawab netral sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar (33%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar (4%). Yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (2%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 47% dengan pernyataan “saya menggunakan jam kerja secara efektif”. Yang artinya responden setuju jika menggunakan jam kerja secara efektif.

Tabel 8.8
Menggunakan waktu kerja dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	6	30	13%
Setuju	4	16	64	36%
Netral	3	20	60	44%
Tidak setuju	2	3	6	7%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	160	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar (13%) dan yang menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase (36%) yang menjawab netral sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar (44%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar (7%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “netral” yaitu sebesar 44% dengan pernyataan “saya menggunakan waktu kerja dengan baik”. Yang artinya responden netral dalam menggunakan waktu kerja dengan baik.

Tabel 8.9

Melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	6	30	13%
Setuju	4	10	40	22%
Netral	3	17	51	38%
Tidak setuju	2	9	18	20%
Sangat tidak setuju	1	3	3	7%
Total		45	142	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar (13%) dan yang menjawab setuju sebanyak 10 orang dengan persentase (22%) yang menjawab netral sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar (38%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar (20%). Yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar (7%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “netral” yaitu sebesar 38% dengan pernyataan “saya melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan”. Yang artinya responden netral jika melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Tabel 8.10

Melaksanakan semua tugas yang menjadi tanggung jawab

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	4	20	9%
Setuju	4	15	60	33%
Netral	3	9	27	20%
Tidak setuju	2	16	32	36%
Sangat tidak setuju	1	1	1	2%
Total		45	140	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (9%) dan yang menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan persentase (33%) yang menjawab netral sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar (20%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar (36%). Yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (2%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “tidak setuju” yaitu sebesar 36% dengan pernyataan “saya melaksanakan semua tugas yang menjadi tanggung jawab ”. Yang artinya responden tidak setuju jika melaksanakan semua tugas yang menjadi tanggung jawab.

Tabel 8.11
Berusaha mematuhi perintah atasan dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	5	25	11%
Setuju	4	19	76	42%
Netral	3	18	54	40%
Tidak setuju	2	3	6	7%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	161	100%

Sumber : Data kuesioner diolah,2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (11%) dan yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase (42%) yang menjawab netral sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar (40%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar (7%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 42% dengan pernyataan “saya berusaha mematuhi perintah atasan dengan baik”. Yang artinya responden setuju untuk mematuhi perintah atasan dengan baik.

Tabel 8.12
Melakukan pekerjaan sesuai yang ditetapkan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	7	35	16%
Setuju	4	20	80	44%
Netral	3	16	48	36%
Tidak setuju	2	2	4	4%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	167	100%

Sumber : Data kuesioner diolah,2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar (16%) dan yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase (44%) yang menjawab netral sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar (36%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar (4%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” sebesar 44% dengan pernyataan “saya melakukan pekerjaan sesuai yang ditetapkan perusahaan”. Yang artinya responden setuju dalam melakukan pekerjaan sesuai yang ditetapkan perusahaan.

4. Peringatan

Tabel 8.13
Jarang melanggar ketentuan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	5	25	11%
Setuju	4	19	76	42%
Netral	3	14	42	31%
Tidak setuju	2	7	14	16%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	157	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (11%) dan yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase (42%) yang menjawab netral sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar (31%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar (16%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 42% dengan pernyataan “ saya jarang melanggar ketentuan pekerjaan”. Yang artinya responden setuju untuk jarang melanggar ketentuan pekerjaan.

Tabel 8.14
Berusaha menghindari surat peringatan dari atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	6	30	13%
Setuju	4	17	68	38%
Netral	3	17	51	38%
Tidak setuju	2	3	6	7%
Sangat tidak setuju	1	2	2	4%
Total		45	157	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar (13%) dan yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase (38%) yang menjawab netral sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar (38%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar (7%). Yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (2%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju dan netral” yaitu setuju sebesar 38% dan netral sebesar 38% dengan pernyataan “saya berusaha menghindari surat peringatan dari atasan”. Yang artinya responden setuju dan netral dalam berusaha menghindari surat peringatan dari atasan.

5. Segera dan secepat mungkin

Tabel 8.15
Melaksanakan pekerjaan tepat pada waktunya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	9	45	20%
Setuju	4	16	64	36%
Netral	3	16	48	36%
Tidak setuju	2	4	8	9%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	165	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar (20%) dan yang menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase (36%) yang menjawab netral sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar (36%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (9%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “ setuju dan netral” yaitu setuju sebesar 36% dengan netral sebesar 36% dengan pernyataan “saya melaksanakan pekerjaan tepat pada waktunya”. Yang artinya responden setuju dan netral dalam melaksanakan pekerjaan tepat pada waktunya.

Tabel 8.16
Melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien

keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	6	30	13%
Setuju	4	21	84	47%
Netral	3	15	45	33%
Tidak setuju	2	2	4	4%
Sangat tidak setuju	1	1	1	2%
Total		45	164	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar (13%) dan yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase (47%) yang menjawab netral sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar (33%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar (4%). Yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (2%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 47% dengan pernyataan “saya melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien”. Yang artinya responden setuju dalam melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

6. konsisten

Tabel 8.17
Berusaha melakukan pekerjaan secara kontinyu

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	6	30	13%
Setuju	4	17	68	38%
Netral	3	16	48	36%
Tidak setuju	2	5	10	11%
Sangat tidak setuju	1	1	1	2%
Total		45	157	100%

Sumber : Data kuesioner diolah,2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar (13%) dan yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase (38%) yang menjawab netral sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar (36%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (11%). Yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (2%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 38% dengan pernyataan “saya berusaha melakukan pekerjaan secara kontinyu”.Yang artinya responden setuju jika melakukan pekerjaan secara kotinyu.

Tabel 8.18
Melakukan pekerjaan sesuai peraturan yang ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	9	45	20%
Setuju	4	18	72	40%
Netral	3	14	42	31%
Tidak setuju	2	4	8	9%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	167	100%

Sumber : Data kuesioner diolah,2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar (20%) dan yang menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan persentase (40%) yang menjawab netral sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar (31%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (9%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 40% dengan pernyataan “saya melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan”.Yang artinya responden setuju jika melakukan pekerjaan sesuai peraturan yang ditetapkan.

7. Impersonal

Tabel 8.19
Bersikap objektif terhadap rekan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	7	35	16%
Setuju	4	16	64	36%
Netral	3	17	51	38%
Tidak setuju	2	4	8	9%
Sangat tidak setuju	1	1	1	2%
Total		45	159	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar (16%) dan yang menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase (36%) yang menjawab netral sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar (38%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (9%). Yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (2%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “netral” yaitu sebesar 38% dengan pernyataan “saya bersikap objektif terhadap rekan kerja”. Yang artinya responden netral dalam bersikap objektif terhadap rekan kerja.

Tabel 8.20
Memberikan masukan yang positif terhadap rekan kerja di perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	5	25	11%
Setuju	4	16	64	36%
Netral	3	19	57	42%
Tidak setuju	2	5	10	11%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	156	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (11%) dan yang menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase (36%) yang menjawab netral sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar (42%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (11%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 36% dengan pernyataan “saya memberikan masukan yang positif terhadap rekan kerja di perusahaan”. Yang artinya responden setuju jika memberikan masukan yang positif terhadap rekan kerja di perusahaan.

Tabel 8.21

Saya memberikan dukungan yang baik terhadap rekan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	6	30	13%
Setuju	4	17	68	38%
Netral	3	15	45	33%
Tidak setuju	2	6	12	13%
Sangat tidak setuju	1	1	1	2%
Total		45	156	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar (13%) dan yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase (38%) yang menjawab netral sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar (33%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar (13%). Yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (2%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 38% dengan pernyataan “saya memberikan dukungan yang baik terhadap rekan kerja”. Yang artinya responden setuju jika memberikan dukungan yang baik terhadap rekan kerja.

8. Teguran Lisan

Tabel 8.22

Tidak keberatan diberikan peringatan oleh atasan secara langsung

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	6	30	13%
Setuju	4	20	80	44%
Netral	3	17	51	38%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	1	1	2%
Total		45	164	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar (13%) dan yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase (44%) yang menjawab netral sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar (38%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (2%). Yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (2%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 44% dengan pernyataan “saya tidak keberatan diberikan teguran lisan oleh atasan”. Yang artinya responden setuju jika diberikan teguran lisan oleh atasan.

Tabel 8.23

Menghargai peringatan dan pengarahan yang diberikan atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	9	45	20%
Setuju	4	17	68	38%
Netral	3	14	42	31%
Tidak setuju	2	5	10	11%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	165	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar (20%) dan yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase (38%) yang menjawab netral sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar (31%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (11%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 38% dengan pernyataan “saya menghargai peringatan dan pengarahan yang diberikan atasan”. Yang artinya responden setuju dalam menghargai peringatan dan pengarahan yang diberikan atasan.

Tabel 8.24

Tidak keberatan diberikan peringatan sebagai bentuk pembelajaran

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	5	25	11%
Setuju	4	20	80	44%
Netral	3	18	54	40%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	1	1	2%
Total		45	162	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (11%) dan yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase (44%) yang menjawab netral sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar (40%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (2%). Yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (2%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 44% dengan pernyataan “saya tidak keberatan diberikan peringatan sebagai bentuk pembelajaran”. Yang artinya responden setuju jika diberikan peringatan sebagai bentuk pembelajaran.

9. Teguran Tertulis

Tabel 8.25

Tidak keberatan diberikan teguran secara tertulis jika melanggar peraturan beberapa kali

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	7	35	16%
Setuju	4	15	60	33%
Netral	3	15	45	33%
Tidak setuju	2	7	14	16%
Sangat tidak setuju	1	1	1	2%
Total		45	155	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar (16%) dan yang menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar (33%) yang menjawab netral sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar (33%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar (16%) yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (2%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “ setuju dan netral” yaitu setuju sebesar 33% dengan netral sebesar 33% dengan pernyataan “saya tidak keberatan diberikan teguran secara tertulis jika melanggar peraturan beberapa kali ”. Yang artinya responden setuju dan netral jika diberikan teguran secara tertulis jika melanggar peraturan beberapa kali.

Tabel 8.26

Tidak keberatan jika diberika surat teguran yang lebih keras jika melanggar peraturan oleh atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	6	30	13%
Setuju	4	19	76	42%
Netral	3	15	45	33%
Tidak setuju	2	5	10	11%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	161	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar (13%) dan yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase (42%) yang menjawab netral sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar (33%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (11%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 42% dengan pernyataan “saya tidak keberatan diberikan surat teguran yang lebih keras jika melanggar peraturan oleh atasan”. Yang artinya responden

setuju jika diberikan surat teguran yang lebih keras jika melanggar peraturan oleh atasan.

Tabel 8.27
Tidak pernah diberikan surat teguran berkali-kali

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	7	35	16%
Setuju	4	16	64	36%
Netral	3	19	57	42%
Tidak setuju	2	3	6	7%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	162	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar (16%) dan yang menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase (36%) yang menjawab netral sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar (42%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar (7%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “netral” yaitu sebesar 42% dengan pernyataan “saya tidak pernah diberika surat teguran berkali-kali”.Yang artinya responden netral jika tidak pernah diberikan surat teguran berkali-kali.

Tabel 8.28
Tidak keberatan mendapat surat teguran dari atasan jika melanggar peraturan yang ditetapkan

keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	7	35	16%
Setuju	4	19	76	42%
Netral	3	14	42	31%
Tidak setuju	2	4	8	9%
Sangat tidak setuju	1	1	1	2%
Total		45	162	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar (16%) dan yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar (42%) yang menjawab netral sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar (31%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (9%) yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (2%) Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu setuju sebesar 42% dengan pernyataan “saya tidak keberatan mendapat surat teguran dari atasan jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan”.Yang artinya responden setuju jika mendapat surat teguran dari atasan jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

10. Hukuman yang berat

Tabel 8.29

Tidak keberatan jika diberikan sanksi yang berat jika melakukan pelanggaran berkali-kali

Ketrangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	7	35	16%
Setuju	4	20	80	44%
Netral	3	16	48	36%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	1	1	2%
Total		45	166	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar (16%) dan yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase (44%) yang menjawab netral sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar (36%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (2%) yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (2%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu setuju sebesar 44% dengan pernyataan “saya tidak keberatan diberikan sanksi yang berat jika melakukan pelanggaran berkali-kali”. Yang artinya responden setuju jika diberikan sanksi yang berat jika melakukan pelanggaran berkali-kali.

Tabel 8.30

Tidak keberatan mempertanggung jawabkan atas kesalahan yang dilakukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	9	45	20%
Setuju	4	10	40	22%
Netral	3	24	72	53%
Tidak setuju	2	2	4	4%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	161	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar (20%) dan yang menjawab setuju sebanyak 10 orang dengan persentase (22%) yang menjawab netral sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar (53%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar (4%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “netral” yaitu sebesar 53% dengan pernyataan “tidak keberatan mempertanggung jawabkan atas kesalahan yang dilakukan”. Yang artinya responden netral dalam mempertanggung jawabkan atas kesalahan yang dilakukan.

Tabel 8.31

Tidak keberatan mendapatkan hukuman jika melanggar peraturan yang ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	5	25	11%
Setuju	4	22	88	49%
Netral	3	15	45	33%
Tidak setuju	2	3	6	7%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	164	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (11%) dan yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase (49%) yang menjawab netral sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar (33%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar (7%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 49% dengan pernyataan “tidak keberatan mendapatkan hukuman jika melanggar peraturan yan ditetapkan”.Yang artinya responden setuju jika mendapatkan hukuman jika melanggar peraturan yang ditetapkan.

Tabel 8.32

Menghargai hukuman yang diberikan oleh atasan jika melanggar peraturan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	8	40	18%
Setuju	4	14	56	31%
Netral	3	15	45	33%
Tidak setuju	2	7	14	16%
Sangat tidak setuju	1	1	1	2%
Total		45	156	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar (18%) dan yang menjawab setuju sebanyak 14 orang dengan persentase (31%) yang menjawab netral sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar (33%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar (16%) yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (2%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “netral” yaitu setuju sebesar 33% dengan pernyataan “saya menghargai hukuman yang diberikan oleh atasan jika melanggar peraturan”.Yang artinya responden netral dalam menghargai hukuman yang diberikan oleh atasan jika melanggar peraturan.

11. Diberhentikan dari Pekerjaan

Tabel 8.33

Bersedia diberhentikan dari pekerjaan jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	7	35	16%
Setuju	4	19	76	42%
Netral	3	16	48	36%
Tidak setuju	2	2	4	4%
Sangat tidak setuju	1	1	1	2%
Total		45	164	100%

Sumber : Data kuesioner diolah,2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar (16%) dan yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase (42%) yang menjawab netral sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar (36%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar (4%) yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (2%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu setuju sebesar 42% dengan pernyataan “saya bersedia diberhentikan dari pekerjaan jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan”.Yang artinya responden setuju untuk bersedia diberhentikan dari pekerjaan jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 8.34

Bersedia mempertanggung jawabkan kesalahan yang dilakukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase
Sangat setuju	5	6	30	13%
Setuju	4	13	52	29%
Netral	3	16	48	36%
Tidak setuju	2	9	18	20%
Sangat tidak setuju	1	1	1	2%
Total		45	149	100%

Sumber : Data kuesioner diolah,2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar (13%) dan yang menjawab setuju sebanyak 13 orang dengan persentase (29%) yang menjawab netral sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar (36%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar (20%) yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (2%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “netral” yaitu setuju sebesar 36% dengan pernyataan “saya bersedia mempertanggung jawabkan kesalahan yang dilakukan ”.Yang artinya responden setuju untuk bersedia mempertanggung jawabkan kesalahan yang dilakukan.

Tabel 8.35
Bersedia diberhentikan jika itu sesuai aturan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	9	45	20%
Setuju	4	17	68	38%
Netral	3	15	45	33%
Tidak setuju	2	4	8	9%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	166	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar (20%) dan yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase (38%) yang menjawab netral sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar (33%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (9%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 38% dengan pernyataan “saya bersedia diberhentikan jika itu sesuai aturan perusahaan”. Yang artinya responden setuju untuk bersedia diberhentikan jika itu sesuai aturan perusahaan.

Tabel 8.36
Bersedia diberhentikan jika melakukan tindakan kriminal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	3	15	7%
Setuju	4	15	60	33%
Netral	3	20	60	44%
Tidak setuju	2	7	14	16%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	149	100%

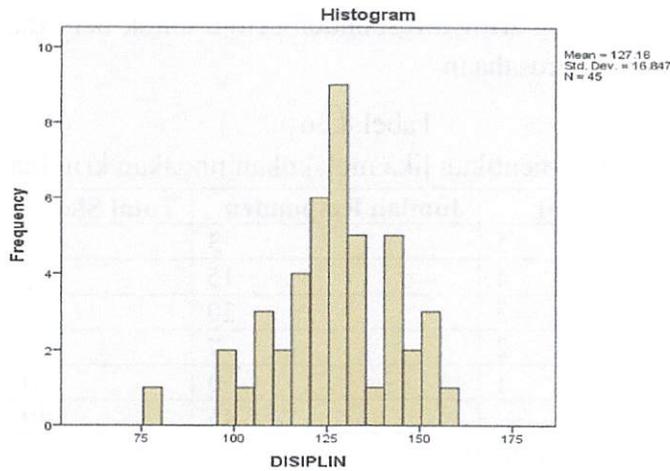
Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar (7%) dan yang menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan persentase (33%) yang menjawab netral sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar (44%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar (16%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 44% dengan pernyataan “saya bersedia diberhentikan jika melakukan tindakan kriminal”. Yang artinya responden setuju untuk bersedia diberhentikan jika melakukan tindakan kriminal.

Berdasarkan hasil paparan diatas penulis menyimpulkan kembali secara deskriptif dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut :

Tabel 8.37
Statistics

DISIPLIN		
N	Valid	45
	Missing	0
Mean		127.18
Std. Error of Mean		2.511
Median		127.00
Mode		145
Std. Deviation		16.847
Variance		283.831
Skewness		-.432
Std. Error of Skewness		.354
Kurtosis		.576
Std. Error of Kurtosis		.695
Range		82
Minimum		78
Maximum		160
Sum		5723



Gambar 6
Histogram Disiplin Kerja

Perbandingan skor teoritik dan skor empiric pada variabel Disiplin Kerja (x)

$$\text{Skor Teoritik } X = \frac{1 \cdot 36 + 5 \cdot (36)}{2} = 108$$

Maka skor empiric sebesar 127,18 dengan range 82, sementara skor teoritik 108, dapat diartikan bahwa skor rata-rata empiric lebih besar daripada skor rata-rata teoritik sehingga dapat dikatakan Disiplin Kerja karyawan di Hotel Pesona Anggraini relatif baik.

4.3.2 Kinerja Karyawan Hotel Pesona Anggraini

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan landasan,

sebab kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan sebagai alat pengukur dalam menjalankan usaha.

Di bawah ini adalah tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan di Hotel Pesona Anggraini yang di peroleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden melalui tabel berikut :

1. kualitas

Tabel 9.1

Karyawan bekerja dengan teliti dalam melakukan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	6	30	13%
Setuju	4	12	48	27%
Netral	3	21	63	47%
Tidak setuju	2	6	12	13%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	153	100%

Sumber : Data kuesioner diolah,2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar (13%) dan yang menjawab setuju sebanyak 12 orang dengan persentase (27%) yang menjawab netral sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar (47%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar (13%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “netral” yaitu sebesar 47% dengan pernyataan “karyawan bekerja dengan teliti dalam melakukan pekerjaan”.Yang artinya responden netral jika karyawan bekerja dengan teliti dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 9.2

Karyawan mengurangi kesalahan dan menyelesaikan pekerjaan

keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	2	10	4%
Setuju	4	4	16	9%
Netral	3	15	45	33%
Tidak setuju	2	20	40	44%
Sangat tidak setuju	1	4	4	9%
Total		45	115	100%

Sumber : Data kuesioner diolah,2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar (4%) dan yang menjawab setuju sebanyak 4 orang dengan persentase (9%) yang menjawab netral sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar (33%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar (44%) yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (9%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “tidak setuju”

yaitu setuju sebesar 44% dengan pernyataan “karyawan mengurangi kesalahan dan menyelesaikan pekerjaan”. Yang artinya responden tidak setuju jika karyawan mengurangi kesalahan dan menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 9.3

Karyawan berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	5	25	11%
Setuju	4	10	40	22%
Netral	3	20	60	44%
Tidak setuju	2	9	18	20%
Sangat tidak setuju	1	1	1	2%
Total		45	144	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (11%) dan yang menjawab setuju sebanyak 10 orang dengan persentase (22%) yang menjawab netral sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar (44%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar (20%) yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (2%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “netral” yaitu netral sebesar 44% dengan pernyataan “karyawan berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik”. Yang artinya responden netral dalam berusaha menghasilkan kualitas kinerja yang baik.

Tabel 9.4

Karyawan bekerja sesuai dengan SOP

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	3	15	7%
Setuju	4	12	48	27%
Netral	3	17	51	38%
Tidak setuju	2	12	24	27%
Sangat tidak setuju	1	1	1	2%
Total		45	139	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar (7%) dan yang menjawab setuju sebanyak 12 orang dengan persentase (27%) yang menjawab netral sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar (38%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar (27%) yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (2%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “netral” yaitu netral sebesar 38% dengan pernyataan “karyawan bekerja sesuai dengan sop”. Yang artinya responden netral dalam bekerja sesuai dengan SOP.

2. Kuantitas

Tabel 9.5
Karyawan mampu melaksanakan tugas hingga selesai

keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	5	25	11%
Setuju	4	6	24	13%
Netral	3	17	51	38%
Tidak setuju	2	17	34	38%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	134	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (11%) dan yang menjawab setuju sebanyak 6 orang dengan persentase (13%) yang menjawab netral sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar (38%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar (38%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “netral dan tidak setuju” yaitu netral sebesar 38% dan tidak setuju sebesar 38% dengan pernyataan “karyawan mampu melaksanakan tugas hingga selesai”. Yang artinya responden netral dan tidak setuju dalam mampu melaksanakan tugas hingga selesai.

Tabel 9.6
Karyawan berusaha melakukan pekerjaan sesuai target

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	6	30	13%
Setuju	4	17	68	38%
Netral	3	14	42	31%
Tidak setuju	2	7	14	16%
Sangat tidak setuju	1	1	1	2%
Total		45	155	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar (13%) dan yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase (31%) yang menjawab netral sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar (38%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar (16%) yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (2%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu setuju sebesar 38% dengan pernyataan “karyawan berusaha melakukan pekerjaan sesuai target”. Yang artinya responden setuju melakukan pekerjaan sesuai target.

Tabel 9.7

Karyawan berusaha bekerja melampaui target yang telah direncanakan

keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	4	20	9%
Setuju	4	12	48	27%
Netral	3	18	54	40%
Tidak setuju	2	9	18	20%
Sangat tidak setuju	1	2	2	4%
Total		45	142	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (9%) dan yang menjawab setuju sebanyak 12 orang dengan persentase (27%) yang menjawab netral sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar (40%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar (20%) yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar (4%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “netral” yaitu netral sebesar 40% dengan pernyataan “karyawan berusaha bekerja melampaui target yang telah direncanakan”. Yang artinya responden netral dalam berusaha bekerja melampaui target yang telah direncanakan.

Tabel 9.8

Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang efektif

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	3	15	7%
Setuju	4	18	72	40%
Netral	3	17	51	38%
Tidak setuju	2	7	14	16%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	152	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar (7%) dan yang menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan persentase (40%) yang menjawab netral sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar (38%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar (16%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 40% dengan pernyataan “karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang efektif”. Yang artinya responden setuju jika mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang efektif.

3. Efektivitas

Tabel 9.9
Karyawan mampu memelihara hubungan kerja yang efektif dengan sesama karyawan

keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	5	25	11%
Setuju	4	16	64	36%
Netral	3	12	36	27%
Tidak setuju	2	12	24	27%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	149	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (11%) dan yang menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase (36%) yang menjawab netral sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar (27%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar (27%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 40% dengan pernyataan “karyawan mampu memelihara hubungan kerja yang efektif dengan sesama karyawan”. Yang artinya responden setuju jika mampu memelihara hubungan kerja yang efektif dengan sesama karyawan.

Tabel 9.10
Karyawan mampu mengatur prioritas kerja secara efektif di perusahaan

keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	3	15	7%
Setuju	4	12	48	27%
Netral	3	22	66	49%
Tidak setuju	2	8	16	18%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	145	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar (7%) dan yang menjawab setuju sebanyak 12 orang dengan persentase (27%) yang menjawab netral sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar (49%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar (18%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “netral” yaitu sebesar 49% dengan pernyataan “karyawan mampu mengatur prioritas kerja secara efektif di perusahaan”. Yang artinya responden netral jika mampu mengatur prioritas kerja secara efektif di perusahaan.

Tabel 9.11

Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan secara konsisten

Keterangan	Skor	Jumlah Resonden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	4	20	9%
Setuju	4	10	40	22%
Netral	3	13	39	29%
Tidak setuju	2	17	34	38%
Sangat tidak setuju	1	1	1	2%
Total		45	134	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (9%) dan yang menjawab setuju sebanyak 10 orang dengan persentase (22%) yang menjawab netral sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar (29%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar (38%) yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (2%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “tidak setuju” yaitu setuju sebesar 38% dengan pernyataan “karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan secara konsisten”. Yang artinya responden tidak setuju jika mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan secara konsisten.

Tabel 9.12

Karayawan mampu meningkatkan hasil kerja yang diharapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	5	25	11%
Setuju	4	9	36	20%
Netral	3	11	33	24%
Tidak setuju	2	19	38	42%
Sangat tidak setuju	1	1	1	2%
Total		45	133	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (11%) dan yang menjawab setuju sebanyak 9 orang dengan persentase (20%) yang menjawab netral sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar (24%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar (42%) yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (2%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “tidak setuju” yaitu setuju sebesar 42% dengan pernyataan “karyawan mampu meningkatkan hasil kerja yang diharapkan”. Yang artinya responden tidak setuju jika mampu meningkatkan hasil kerj yang diharapkan.

Tabel 9.13

Karyawan mampu menjalankan tanggung jawabnya didalam perusahaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	4	20	9%
Setuju	4	12	48	27%
Netral	3	24	72	53%
Tidak setuju	2	5	10	11%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	150	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (9%) dan yang menjawab setuju sebanyak 12 orang dengan persentase (27%) yang menjawab netral sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar (53%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (11%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “netral” yaitu sebesar 53% dengan pernyataan “karyawan mampu menjalankan tanggung jawabnya didalam perusahaan”. Yang artinya responden netral jika mampu menjalankan tanggung jawabnya didalam perusahaan.

4. Kemandirian

Tabel 9.14

Karayanan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tanpa bantuan dari karayanan lain

keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	4	20	9%
Setuju	4	18	72	40%
Netral	3	19	57	42%
Tidak setuju	2	4	8	9%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	157	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (9%) dan yang menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan persentase (40%) yang menjawab netral sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar (42%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (9%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “netral” yaitu sebesar 42% dengan pernyataan “karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tanpa bantuan dari karyawan lain”. Yang artinya responden netral jika dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tanpa bantuan dari karyawan lain.

5. komitmen kerja

Tabel 9.15

Karyawan memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	1	5	2%
Setuju	4	9	36	20%
Netral	3	24	72	53%
Tidak setuju	2	11	22	24%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	135	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (2%) dan yang menjawab setuju sebanyak 9 orang dengan persentase (20%) yang menjawab netral sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar (53%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar (24%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “netral” yaitu sebesar 53% dengan pernyataan “karyawan memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya”. Yang artinya responden netral dalam memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 9.16

Karayawan tidak menunda-nunda pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	2	10	4%
Setuju	4	15	60	33%
Netral	3	24	72	53%
Tidak setuju	2	4	8	9%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	150	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar (4%) dan yang menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan persentase (33%) yang menjawab netral sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar (53%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (9%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “netral” yaitu sebesar 53% dengan pernyataan “karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan”. Yang artinya responden netral untuk tidak menunda-nunda pekerjaan.

Tabel 9.17
Karayawan mampu menjalankan tugas yang diberikan kepadanya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat setuju	5	4	20	9%
Setuju	4	18	72	40%
Netral	3	20	60	44%
Tidak setuju	2	3	6	7%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		45	158	100%

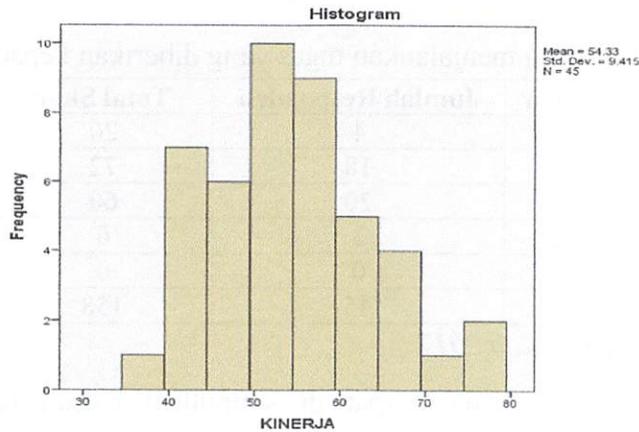
Sumber : Data kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (9%) dan yang menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan persentase (40%) yang menjawab netral sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar (44%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar (7%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “netral” yaitu sebesar 44% dengan pernyataan “karyawan mampu menjalankan tugas yang diberikan kepadanya”. Yang artinya responden netral jika mampu menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil paparan diatas penulis menyimpulkan kembali secara deskriptif dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut :

Tabel 9.18
Statistics
KINERJA

N	Valid	45
	Missing	0
Mean		54.33
Std. Error of Mean		1.403
Median		54.00
Mode		42 ^a
Std. Deviation		9.415
Variance		88.636
Skewness		.496
Std. Error of Skewness		.354
Kurtosis		.018
Std. Error of Kurtosis		.695
Range		40
Minimum		37
Maximum		77
Sum		2445



Gambar 7
Histogram Kinerja Karyawan

Perbandingan skor teoritik dan skor empiric pada variabel Kinerja Karyawan (Y)

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{1 \cdot 17 + 5 \cdot (17)}{2} = 51$$

Maka skor empiric sebesar 54,33 dengan range 40, sementara skor teoritik 51 dapat diartikan bahwa skor rata-rata empiric lebih besar daripada skor rata-rata teoritik sehingga dapat dikatakan Kinerja Karyawan di Hotel Pesona Anggraini relatif baik.

4.3.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di Hotel Pesona Anggraini

1. Analisis Koefisien Korelasi

Penulis menggunakan Kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji Koefisien Korelasi dengan responden sebanyak 45.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS mengenai Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di Hotel Pesona Anggraini hasilnya sebagai berikut :

Tabel 10
Korelasi Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan product moment (SPSS 22)

		DISIPLIN	KINERJA
DISIPLIN	Pearson Correlation	1	.310*
	Sig. (1-tailed)		.019
	N	45	45
KINERJA	Pearson Correlation	.310*	1
	Sig. (1-tailed)	.019	
	N	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Interpretasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS di atas, dapat diketahui bahwa besarnya person product moment adalah $r = 0,310$ artinya Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang lemah.

Nilai Interval		
Interval	Persentase	Keterangan
0,80-1,000		Sangat Kuat
0,60-0,799		Kuat
0,40-0,599		Cukup Kuat
0,20-0,399	0,310	Lemah
0,00-1,990		Sangat Lemah

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi product moment diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,310$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut.

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,310^2 \times 100\% \\ &= 9,61\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah R sebesar 9,61% memberikan kontribusi sebesar 9,61% sedangkan dengan 90,39% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah disiplin kerja mempunyai hubungan yang nyata atau tidak dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis.

a. hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

Ho : $\rho \leq 0$; artinya tidak terdapat hubungan positif yang nyata antar disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Ha : $\rho \geq 0$; artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan

b. menentukan t hitung menggunakan rumus sebagai berikut :

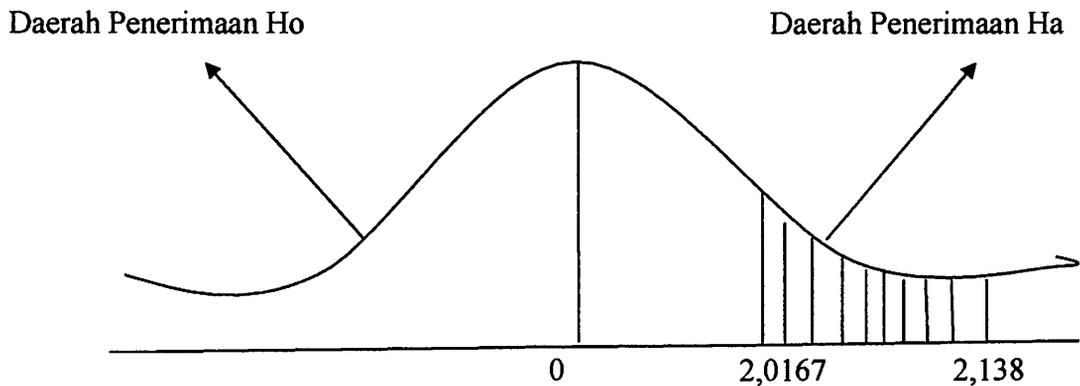
$$\begin{aligned} t \text{ hitung} &= \frac{0,310\sqrt{45-2}}{\sqrt{(1-0,310^2)}} \\ &= \frac{2032}{0,950} \end{aligned}$$

$$T \text{ hitung} = 2,138,$$

c. menentukan t tabel

Nilai t tabel, diperoleh dari tabel t dengan menggunakan taraf $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $45-2 = 43$, maka diperoleh t tabel 2,0167

d. Kurva



Gambar 8
Kurva Uji Hipotesis

e. Kesimpulan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,138 > 2,0167$) maka H_a diterima H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan Positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di Hotel Pesona Anggraini.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan Bab IV mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di hotel pesona anggraini, maka penulis dapat menarik beberapa simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi perusahaan.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui analisa data statistik dari kuesioner yang disebar, survey dan wawancara serta pada pembahasan mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di hotel pesona anggraini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja yang ada di hotel pesona anggraini baik. Hal ini terbukti dengan kegiatan karyawan atas disiplin kerja yang tergolong baik, karena hasil pengolahan data menunjukkan skor rata-rata empiric sebesar 127,18 dan skor rata-rata teoritis sebesar 108, skor rata-rata empiric lebih besar dari skor rata-rata teoritis, dengan nilai $127,18 > 108$. Maka dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrument disiplin kerja (X) dapat dikatakan relatif baik.
2. Kinerja karyawan yang ada di Hotel Pesona Anggraini dapat dikatakan baik. Hal ini terbukti dengan respon karyawan atas kinerja yang tergolong baik, karena hasil pengolahan data menunjukkan skor rata-rata empiric sebesar 54,33 dan skor rata-rata teoritis sebesar 51, skor rata-rata empiric lebih besar dari skor rata-rata teoritis, dengan nilai $54,33 > 51$. Maka dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrument kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan relatif baik.
3. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Hotel Pesona Anggraini berdasarkan hasil perhitungan korelasi, maka diperoleh hasil $r = 0,310$. Yang menunjukkan hubungan yang lemah yang berada pada interval 0,20-0,399 dan diperoleh koefisien korelasi determinasi sebesar 9,61% yang menunjukkan besarnya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 90,39% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $2,138 > 2,0617$ yang berarti H_a diterima H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat hubungan yang lemah antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menyadari adanya keterbatasan waktu, referensi, dan pengetahuan yang dimiliki sehingga dalam penelitian ini masih banyak kekurangan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut

untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, penulis bermaksud untuk memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain:

5.2.1 Saran untuk Hotel Pesona Anggraini

Setelah mengamati dan menganalisa hasil penelitian, penulis menyarankan beberapa hal yang diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan pertimbangan bagi hotel pesona anggraini maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk pihak Hotel Pesona Anggraini, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan maka hendaknya disiplin kerja yang ada pada perusahaan pun ditingkatkan kembali. Hal ini ditemukan dalam penelitian bahwa disiplin kerja yang baik akan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan itu sendiri. Selain itu akan lebih baik apabila pimpinan turut andil didalamnya, mencontohkan bagaimana seharusnya bersikap di dalam perusahaan, sehingga diharapkan hal ini dapat memacu para karyawan agar dapat berperilaku lebih baik pula.
2. Berdasarkan hasil yang telah penulis peroleh mengenai disiplin kerja di Hotel Pesona Anggraini yang dikategorikan baik, maka sebaiknya pihak Hotel Pesona Anggraini terus mempertahankan ataupun meningkatkan kembali disiplin kerja yang ada, karena disiplin kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

5.2.2 Saran untuk peneliti selanjutnya

Penelitian mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan ini dapat diteliti lebih lanjut untuk memperoleh hasil yang lebih baik, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen yaitu disiplin kerja, untuk pengembangan penelitian selanjutnya menambah variabel independen lain seperti pelatihan kerja, motivasi dan lain-lain yang dapat digunakan sebagai perbandingan dengan disiplin kerja dan diharapkan memberikan hasil yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan Melayu S.P (2009), **Manajemen Personalia**, Yogyakarta,BPFE.
- Hasibuan Melayu S.P (2013), **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi**, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hendri Azwar. **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja perusahaan di Hotel Grand INNA muara padang**, Universitas Negri Padang.
- Mangkunegara Anwar Prabu (2013), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhamad Taufik. **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kinerja Karyawan pada Hotel Ros in Yogyakarta**. Universitas Negri Yoyakarta.
- Robbins Stephen P (2006), **Perilaku Organisasi**, Jakarta, PT. Indeks kelompok Gramedia.
- Sinambela Loijan P (2012), **Reformasi Pelayanan Publik**, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Siagian Sondang P (2010), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno Edy (2013), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung, Penerbit Erlangga.
- Rivai,Veithzal dan Sagala (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**, Jakarta, PT. Raja Grafindo.
- Rivai,Veithzal dan Sagala (2013), **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**, Jakarta, PT. Raja Grafindo.
- Sugiyono (2008), **Metode Penelitian Pendidikan**, Bandung, CV Alfabeta.
- Sugiyono (2010), **Metode Penelitian Pendidikan**, Bandung, CV Alfabeta.
- Sugiyono (2011), **Metode Penelitian pendidikan**, Bandung, Cv Alfabeta
- Sugiyono (2011), **Metode Penelitian pendidikan**, Bandung, Cv Alfabeta
- Wilson Bangun. (2012), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung, Penerbit Erlangga

LAMPIRAN

SURAT KETERANGAN
Nomor : 012/HPA-HRD/07/2017

Bersama ini kami menyatakan bahwa Mahasiswi dibawah ini :

Nama : Sarah Mulyasari

NPM : 021113124

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS PAKUAN FAKULTAS EKONOMI

Adalah benar telah melaksanakan riset/ penelitian dengan melakukan wawancara pada tanggal 2 September 2016 – 05 Juni 2017 di Hotel Pesona Anggraini.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 26 Juli 2017

Hotel Pesona Anggraini


 **Pesona Anggraini**
Family Hotel & Convention
(Sutisna)
HRD

KUESIONER

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon diberi tanda ceklis () pada kolom jawaban Bapak/Ibu anggap paling sesuai. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:
(SS) Sangat Setuju = 5
(S) Setuju = 4
(N) Netral = 3
(TS) Tidak Setuju = 2
(STS) Sangat Tidak Setuju = 1
2. Setiap Pertanyaan membutuhkan satu Jawaban saja
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.
4. Setelah Mengisi kuesioner mohon Bapak/ Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
5. Terimakasih atas partisipasi anda.

Identitas Responden

Nama Responden :

Jenis Kelamin : (1) Pria (2) Perempuan

Usia : Tahun

Lama Bekerja : Tahun

Pendidikan Terakhir :

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
	X = Disiplin Kerja	SS	S	N	S	SS

Kehadiran

X1	Saya hadir ditempat kerja sesuai peraturan perusahaan yang sudah di tetapkan					
X2	Saya berusaha mengurangi ketidakhadiran					
X3	Saya berusaha tidak pernah absen dalam bekerja					
X4	Saya berusaha untuk rajin masuk kerja					
X5	Saya berusaha meningkatkan kehadiran dalam bekerja					

Penggunaan jam kerja

X6	Saya datang tepat waktu sebelum kerja di mulai					
X7	Saya menggunakan jam kerja secara efektif					
X8	Saya pulang pada waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan					
X9	Saya menggunakan waktu kerja dengan baik					
X10	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan					

Tanggung jawab

X11	Saya melaksanakan semua tugas yang menjadi tanggung jawab					
X12	Saya berusaha mematuhi perintah atasan dengan baik					
X13	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai yang telah rencanakan					
X14	Saya melakukan pekerjaan sesuai yang di tetapkan perusahaan					
X15	Saya berusaha menjalankan tugas dengan baik					

Peringatan

X16	Saya melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja					
X17	Saya pernah melakukan pelanggaran dalam suatu pekerjaan					
X18	Saya jarang melanggar ketentuan pekerjaan					
X19	Saya berusaha tidak mendapatkan surat peringatan atas ketidakdisiplinan					
X20	Saya berusaha menghindari surat peringatan dari atasan					

Segera dan secepat mungkin

X21	Saya melaksanakan pekerjaan tepat pada waktunya					
X22	Saya melakukan pemanfaatan waktu kerja dengan baik di perusahaan					
X23	Saya melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
X24	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan					
X25	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang sudah di tetapkan perusahaan					

Konsisten

X26	Saya berusaha melakukam pekerjaan secara kontinyu					
X27	Saya melakukan pekerjaan dengan tekun					
X28	Saya melakukan pekerjaan sesuai peraturan yang di tetapkan					
X29	Saya melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh					
X30	Saya melaksanakan pekerjaan dengan teliti					

Impersonal

X31	saya bersikap objektif terhadap rekan kerja					
X32	Saya memberikan masukan yang positif terhadap rekan kerja di perusahaan					
X33	Saya selalu memberikan motivasi terhadap semua rekan kerja					
X34	Saya memberikan dukungan yang baik terhadap rekan kerja					
X35	Saya selalu memberikan semangat kerja terhadap rekan kerja					

Tegur Lisan

X36	Saya tidak keberatan diberikan peringatan oleh atasan secara lansung					
X37	Saya tidak keberatan diberikan pengarahan oleh atasan					
X38	Saya menghargai peringatan dengan pengarahan yang di berikan atasan					
X39	Saya tidak keberatan di berikan peringatan sebagai bentuk pembelajaran					
X40	Saya tidak keberatan dalam mendapatkan peringatan dan pengarahan dalam bekerja					

KUESIONER

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon diberi tanda ceklis () pada kolom jawaban Bapak/Ibu anggap paling sesuai. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:
(SS) Sangat Setuju = 5
(S) Setuju = 4
(N) Netral = 3
(TS) Tidak Setuju = 2
(STS) Sangat Tidak Setuju = 1
2. Setiap Pertanyaan membutuhkan satu Jawaban saja
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.
4. Setelah Mengisi kuesioner mohon Bapak/ Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
5. Terimakasih atas partisipasi anda.

Identitas Responden

Nama Responden :

Jenis Kelamin : (1) Pria (2) Perempuan

Usia : Tahun

Lama Bekerja : Tahun

Pendidikan Terakhir :

Jabatan :

Nama Penilai :

Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
	X = Disiplin Kerja	SS	S	N	S	SS

Kualitas

Y1	Karyawan bekerja dengan teliti dalam melakukan pekerjaan					
Y2	Karyawan mengurangi kesalahan dan menyelesaikan pekerjaan					
Y3	Karyawan memeriksa kembali hasil kerjanya.					
Y4	Karyawan berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik					
Y5	Karyawan bekerja sesuai SOP					

Kuantitas

Y6	Karyawan mampu melaksanakan tugas hingga selesai					
Y7	Karyawan berusaha melakukan pekerjaan sesuai target					
Y8	Karyawan berusaha bekerja melampaui target yang telah direncanakan					
Y9	Karyawan mampu mencapai hasil kerja yang diharapkan					
Y10	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang efektif					

Efektivitas

Y11	Karyawan mampu memelihara hubungan kerja yang efektif dengan sesama karyawan					
Y12	Karyawan mampu mengatur prioritas kerja secara efektif di perusahaan					
Y13	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan secara konsisten					
Y14	Karyawan mampu meningkatkan hasil kerja yang diharapkan					
Y15	Karyawan mampu menjalankan tanggung jawabnya di dalam perusahaan					

Kemandirian

Y16	Karyawan hanya meminta bantuan jika betul-betul diperlukan					
Y17	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan karyawan lain					
Y18	Karyawan berusaha tidak bergantung terhadap karyawan lain					
Y19	Karyawan berusaha menyelesaikan tugasnya dengan baik tanpa bantuan dari karyawan lain					
Y20	Karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tanpa bantuan dari karyawan lain.					

Komitmen Kerja

Y21	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya					
Y22	Karyawan memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya					
Y23	Karyawan tidak menunda-menunda pekerjaan					
Y24	Karyawan mampu bekerja secara tim					
Y25	Karyawan mampu menjalankan tugas yang diberikan kepadanya					

Reliabilitas disiplin

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.917	.919	55

Reliabilitas Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.873	.863	25

Validitas Disiplin

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	380.00	1704.591	.620		.732
D2	380.07	1720.291	.445		.734
D3	380.04	1702.543	.603		.731
D4	380.71	1717.801	.497		.734
D5	380.24	1700.280	.678		.731
D6	380.13	1706.345	.513		.732
D7	380.09	1704.674	.603		.732
D8	380.80	1729.800	.188		.736
D9	380.18	1704.377	.641		.732
D10	380.58	1713.795	.361		.734
D11	380.62	1712.831	.385		.733
D12	380.16	1714.225	.513		.733
D13	380.13	1721.891	.334		.735
D14	380.02	1721.613	.396		.734
D15	380.16	1737.634	.195		.737
D16	380.62	1729.695	.266		.736
D17	380.36	1744.689	.036		.738
D18	380.24	1719.643	.373		.734
D19	380.40	1726.200	.348		.735
D20	380.24	1716.234	.386		.734
D21	380.07	1704.200	.577		.732
D22	380.22	1733.222	.210		.736
D23	380.09	1704.674	.603		.732
D24	380.29	1720.665	.307		.735
D25	380.02	1723.977	.314		.735
D26	380.24	1718.007	.373		.734
D27	380.07	1733.382	.197		.736
D28	380.22	1712.359	.472		.733
D29	380.33	1726.273	.341		.735
D30	380.11	1737.056	.135		.737
D31	380.20	1711.709	.455		.733
D32	380.27	1716.836	.438		.734
D33	380.40	1738.155	.110		.737
D34	380.27	1701.973	.566		.731
D35	380.42	1722.386	.299		.735
D36	380.09	1706.174	.602		.732
D37	380.07	1740.018	.122		.737
D38	380.07	1705.882	.539		.732
D39	380.13	1713.164	.512		.733
D40	380.56	1718.753	.324		.734
D41	380.29	1715.346	.378		.734
D42	380.16	1697.271	.702		.730
D43	380.27	1725.200	.266		.735
D44	380.13	1716.845	.441		.734
D45	380.13	1710.573	.472		.733
D46	380.04	1701.543	.655		.731
D47	380.76	1733.689	.271		.736
D48	380.16	1715.634	.442		.734
D49	380.09	1716.992	.476		.734
D50	380.27	1715.564	.367		.734
D51	380.09	1717.446	.408		.734
D52	380.42	1710.249	.437		.733
D53	380.27	1718.336	.359		.734
D54	380.04	1702.543	.603		.731
D55	380.42	1706.340	.606		.732
Total	191.87	437.027	1.000		.917

Validitas kinerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	153.53	441.845	.608	.	.725
K2	154.38	446.240	.458	.	.728
K3	154.33	458.000	.180	.	.736
K4	153.73	441.064	.575	.	.725
K5	153.84	440.816	.594	.	.724
K6	153.96	437.316	.655	.	.722
K7	153.49	435.483	.700	.	.721
K8	153.78	435.859	.684	.	.721
K9	154.40	456.291	.252	.	.735
K10	153.56	450.980	.387	.	.731
K11	153.62	442.604	.520	.	.726
K12	153.71	443.846	.602	.	.726
K13	153.96	433.225	.723	.	.719
K14	153.98	432.659	.698	.	.719
K15	153.60	443.382	.636	.	.726
K16	154.16	456.316	.230	.	.735
K17	153.78	453.586	.329	.	.733
K18	153.49	460.528	.147	.	.737
K19	153.60	452.882	.313	.	.733
K20	153.44	451.843	.386	.	.732
K21	154.31	459.265	.166	.	.736
K22	153.93	447.564	.553	.	.728
K23	153.60	449.973	.497	.	.730
K24	153.27	463.564	.069	.	.739
K25	153.42	452.840	.371	.	.732
TOTAL	78.47	116.345	1.000	.	.873

no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total Score
1	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	5	5	5	101
2	5	5	3	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	5	3	4	3	3	3	5	5	4	5	105
3	4	3	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	2	4	4	4	4	105
4	4	3	2	2	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	2	5	4	5	4	2	4	4	4	4	92
5	4	2	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	3	4	4	5	3	3	4	3	3	90
6	4	2	3	3	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	2	3	3	4	5	3	3	3	4	4	101
7	5	2	3	3	3	3	4	5	3	3	5	4	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	94
8	3	1	2	2	2	2	4	2	2	4	2	5	2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	91
9	3	2	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	2	2	4	3	4	2	3	4	4	4	91
10	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	84
11	2	3	2	3	3	2	4	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	4	4	4	67
12	3	3	3	3	4	5	4	3	3	2	2	4	3	3	3	1	3	3	4	4	2	2	4	4	5	58
13	3	1	2	2	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	83
14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	73
15	2	2	4	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	69
16	3	2	4	4	1	2	4	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	66
17	3	2	3	3	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	4	3	2	3	3	3	4	70
18	5	3	3	3	4	2	4	3	1	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	2	74
19	4	4	4	4	3	2	5	3	2	4	4	3	2	2	3	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	79
20	5	3	3	3	4	4	5	3	1	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	82
21	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	79
22	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	83
23	4	4	4	4	3	5	4	3	2	4	3	3	2	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	86
24	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	4	4	3	85
25	3	2	1	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	1	4	4	4	4	82
26	3	1	1	1	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	5	4	4	3	3	3	2	74
27	4	3	3	3	2	4	4	5	5	4	5	3	2	2	4	4	5	3	4	4	2	2	4	4	4	81
28	5	3	2	2	5	5	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3	4	76
29	3	3	2	2	4	3	4	4	2	5	2	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	76
30	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	84
31	3	3	2	2	3	3	4	2	2	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	88
32	2	1	1	1	3	3	2	2	2	4	3	3	4	1	2	2	3	3	4	4	2	2	4	4	4	77
33	3	2	2	2	4	3	3	4	2	3	2	2	2	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	72
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	80
35	4	3	4	4	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	74
36	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	77
37	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	77
38	4	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	73
39	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	70
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	63
41	5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	75
42	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	68
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	3	61
44	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	74
45	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	74