



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PADA KARYAWAN SEVEN DREAM RESIDENCE JEMBER**

*The Influence of Work Discipline to Job Performance on Employees Seven Dream
Residence Jember*

SKRIPSI

Oleh

**Edi Purnomo
NIM 100910202060**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2016**



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PADA KARYAWAN SEVEN DREAM RESIDENCE JEMBER**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis

Oleh

Edi Purnomo
NIM 100910202060

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2016**

PERSEMBAHAN

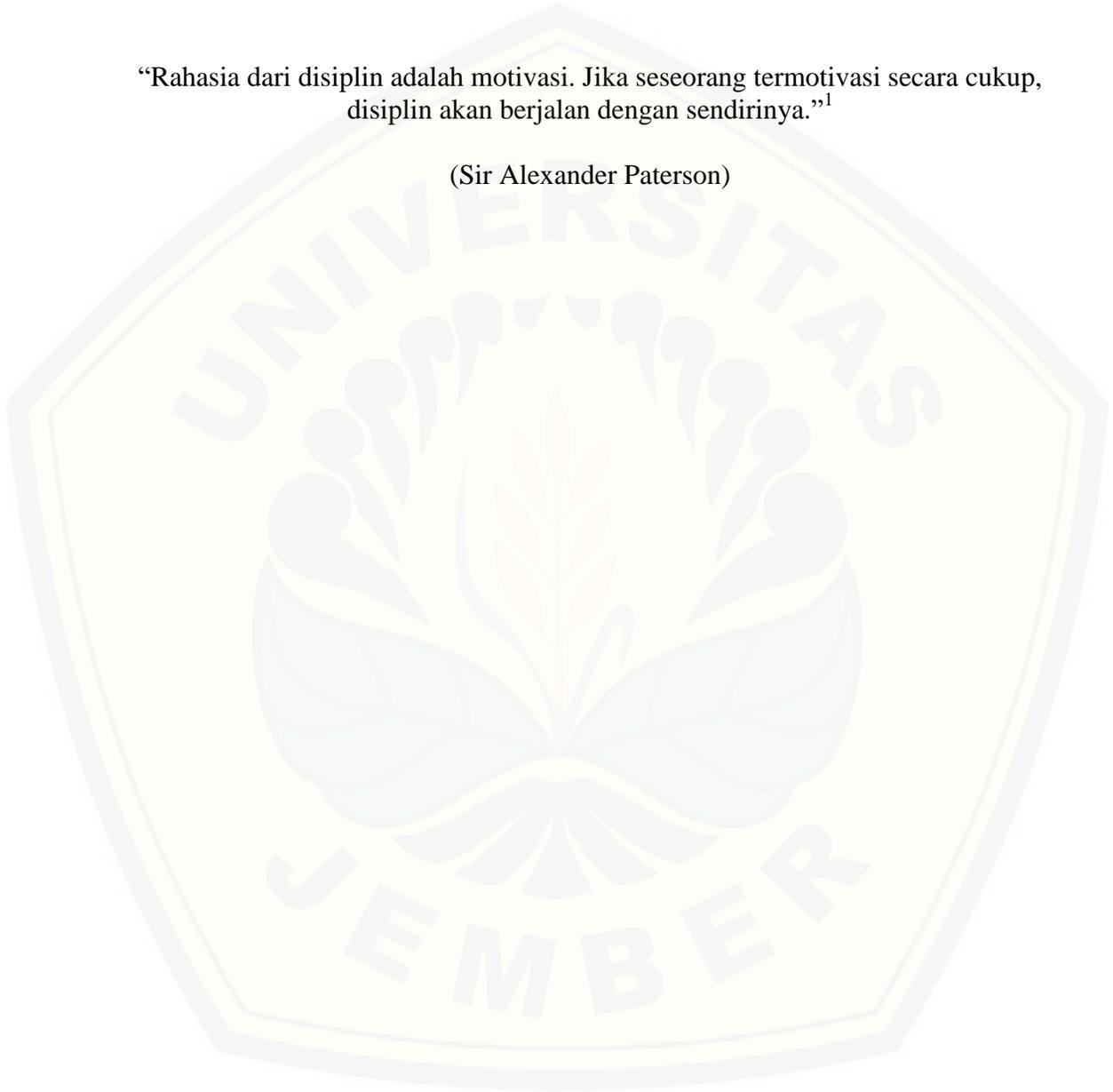
Skripsi ini Aku persembahkan untuk :

1. Ibunda Nasemi dan Ayahanda Bunawan, orang tua yang luar biasa yang selalu berupaya membahagiakan anaknya.
2. Hadi Subroto, S.E kakak terkasih, yang selalu ada memberi dukungan moril maupun materil.
3. Adik dari Ibunda, Om H. Sutekat, S.E yang selalu memberi motivasi dan bimbingan untuk menjadi manusia yang bermanfaat.
4. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
5. Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Lembaga Ilmiah Mahasiswa Sospol (LIMAS) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
6. Almamaterku Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

MOTTO

“Rahasia dari disiplin adalah motivasi. Jika seseorang termotivasi secara cukup, disiplin akan berjalan dengan sendirinya.”¹

(Sir Alexander Paterson)



¹Kata Mutiara [serial online] <http://www.katmut.com/topik/?s=disiplin> [25 Agustus 2016]

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Edi Purnomo

NIM : 100910202060

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Seven Dream Residence Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 22 September 2016

Yang menyatakan

Edi Purnomo

NIM 100910202060

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PADA KARYAWAN SEVEN DREAM RESIDENCE JEMBER**

Oleh

Edi Purnomo
NIM 100910202060

Pembimbing

Pembimbing Utama : Dra. Sri Wahjuni, M.Si

Pembimbing Pendamping : Drs. Sugeng Iswono, MA

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Seven Dream Residence Jember ” telah diuji dan disahkan pada :

hari, tanggal : Kamis, 22 September 2016

tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

jam : 13.30 WIB

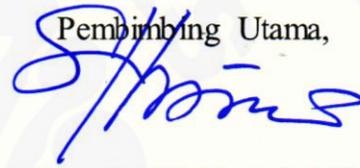
Tim Penguji:

Ketua,



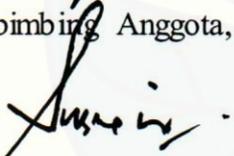
Dr. Sasongko, M.Si
NIP. 19570407198609 1 001

Pembimbing Utama,



Dra. Sri Wahjuni, M.Si
NIP. 19560409 198702 2 001

Pembimbing Anggota,



Drs. Sugeng Iswono, MA
NIP. 19540202 198403 1 004

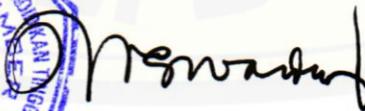
Anggota I,



Drs. Sutrisno, M.Si
NIP. 19580705 198503 1 002

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember



Prof. Dr. Hary Yuswadi, M.A
NIP. 19520727 198103 1 003

RINGKASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Seven Dream Residence Jember; Edi Purnomo, 100910202060; 2016: 101 Halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis; Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Seven Dream Residence Jember merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penginapan yaitu hotel. Bisnis dalam bidang jasa cukup potensial melihat kondisi perkembangan kabupaten Jember yang didukung oleh sektor pendidikan dan pariwisata. Hotel perlu dikelola oleh sumber daya manusia memiliki disiplin kerja tinggi dan prestasi kerja baik, sehingga pihak hotel mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada tamu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan *Seven Dream Residence* Jember. Jenis penelitian ini merupakan metode kuantitatif tipe eksplanasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional *Seven Dream Residence* Jember yang berjumlah 19 responden. Sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah, uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif statistik, analisis linier sederhana, uji hipotesis, koefisien determinasi, dan korelasi.

Dari hasil penelitian didapatkan persamaan regresi $Y = 5,916 + 1,583 X$ yang menunjukkan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja terdapat pengaruh yang dapat digunakan untuk meramal peningkatan prestasi kerja pada Karyawan *Seven Dream Residence* Jember. Persamaan regresi tersebut memberi arti bahwa perubahan satu satuan skor peningkatan prestasi kerja dipengaruhi oleh skor disiplin kerja sebesar 1,583 satuan. sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan semakin baiknya didiplin kerja yang diterapkan didalam perusahaan maka dapat meningkatkan prestasi kerja pada Karyawan *Seven Dream Residence* Jember.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta inayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Seven Dream Residence Jember”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata-1 (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hary Yuswadi, M.A, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Dr. Edi Wahyudi, S.Sos, M.M, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember dan selaku Dosen Pembimbing Akademik selama penulis berstatus sebagai Mahasiswa.
3. Drs. Suhartono, MP, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
4. Dra. Sri Wahjuni, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Utama, yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta kesabaran untuk peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Drs. Sugeng Iswono, MA, selaku Dosen Pembimbing Anggota, yang juga telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta kesabaran untuk peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh dosen beserta segenap Staf Edukatif dan Administratif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
7. Ibu Umie Fathiyah, selaku koordinator *Seven Dream Residence* yang telah memberikan izin penelitian serta berbagi informasi sehingga mendukung

kelancaran penelitian, beserta seluruh narasumber yang membantu dalam penyusunan skripsi ini.

8. Seluruh jajaran kepengurusan PMII Rayon FISIP Universitas Jember Masa Khidmat XXVIII, XXIX, XXX, dan XXXI yang telah memberi kesempatan penulis untuk berproses di PMII.
9. Mas M. Ananda Abdul Aziz, Mas Agung Prahardian Kamajaya, Nanda Eka Merdekawati, Deden Yoga, Imam Sunarto, Rivan Ardi, Arif Putro, Izudin, Ilma, Prima, Imdat, Suprayoga, Rayhan, Angga, Rhichy, April, Fajri, Novan Banu, Putra, Aisyah, Anggi, Billy, Habib, Ria, Fadil, Shodiq, Antok, Tomy, Nada, Lia, Afida, Bayu, Ridho, Ijul, Ibas, Zulfa, Sherly, Furqon, Faqih, dan seluruh sahabat-sahabati PMII Rayon FISIP Universitas Jember.
10. Ulin Nuha, Andhika SY, Yusron, Tidar, Dion, Jodi, Awang, Antok, Vanessa, Dinda, Yayank, Rani, Tika, Afif, Niwan, dan teman-teman Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2010.

Penulis mengharap saran dan kritik yang membangun dari segenap pihak. Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua budi baik yang diberikan kepada dan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin.

Jember, September 2016

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | iii |
| HALAMAN MOTTO | iv |
| HALAMAN PERNYATAAN | v |
| HALAMAN PEMBIMBING | vi |
| HALAMAN PENGESAHAN | vii |
| RINGKASAN | viii |
| PRAKATA | ix |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| BAB 1. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 9 |
| BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 10 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen | 10 |
| 2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) | 11 |
| 2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)..... | 11 |
| 2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).... | 16 |
| 2.2 Disiplin Kerja | 16 |
| 2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja | 16 |

| | | |
|---------------|---|-----------|
| 2.2.2 | Tujuan Disiplin Kerja | 18 |
| 2.2.3 | Jenis-Jenis Disiplin Kerja | 18 |
| 2.2.4 | Prinsip-prinsip Disiplin Kerja..... | 19 |
| 2.2.5 | Pendekatan disiplin kerja..... | 21 |
| 2.2.6 | Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja | 22 |
| 2.2.7 | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja | 23 |
| 2.2.8 | Indikator-Indikator Kedisiplinan | 25 |
| 2.3 | Prestasi kerja..... | 28 |
| 2.3.1 | Pengertian Prestasi Kerja..... | 28 |
| 2.3.2 | Karakteristik Pegawai yang Memiliki Motif Prestasi Kerja Tinggi..... | 29 |
| 2.3.3 | Indikator Pretasi Kerja..... | 30 |
| 2.4 | Pengaruh Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja..... | 31 |
| 2.5 | Hotel | 32 |
| 2.5.1 | Pengertian Hotel | 32 |
| 2.5.2 | Jenis Hotel | 33 |
| 2.5.3 | Klasifikasi Hotel | 35 |
| 2.6 | Penelitian Terdahulu | 36 |
| 2.7 | Kerangka Analisis | 37 |
| 2.8 | Hipotesis Penelitian | 38 |
| BAB 3. | METODE PENELITIAN | 39 |
| 3.1 | Rancangan Penelitan | 39 |
| 3.2 | Tahap Persiapan | 39 |
| 3.3 | Penentuan Populasi dan Sampel..... | 40 |
| 3.4 | Tahap Pengumpulan Data | 42 |
| 3.5 | Tahap Pengolahan Data | 43 |
| 3.6 | Defisini Operasional Variabel..... | 44 |
| 3.7 | Skala Pengukuran | 48 |
| 3.8 | Teknik Analisis Data..... | 50 |

| | |
|--|-----------|
| 3.8.1 Uji Validitas | 50 |
| 3.8.2 Uji Reliabilitas..... | 50 |
| 3.8.3 Analisis Deskriptif Statistik..... | 51 |
| 3.8.4 Analisis Regresi Sederhana | 51 |
| 3.8.5 Uji Hipotesis..... | 52 |
| 3.8.6 Koefisien Determinasi | 53 |
| 3.8.7 Korelasi | 53 |
| 3.9 Tahap penarikan kesimpulan | 54 |
| BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN | 55 |
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan | 55 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat <i>Seven Dream Residence</i> | 55 |
| 4.1.2 Visi dan Misi..... | 57 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi | 57 |
| 4.1.4 S.O.P (<i>Standard Operating Procedur</i>) bagi karyawan <i>Seven Dream Residence</i> | 58 |
| 4.1.5 Fasilitas yang diberikan <i>Seven Dream Residence</i> | 71 |
| 4.2 Karakteristik Responden | 71 |
| 4.3 Uji Instrumen | 74 |
| 4.3.1 Uji Validitas | 74 |
| 4.3.2 Uji Reliabilitas | 76 |
| 4.4 Analisis Data..... | 76 |
| 4.4.1 Analisis Deskriptif Statistik..... | 76 |
| 4.4.2 Analisis Regresi Linier Sederhana..... | 77 |
| 4.4.3 Uji t | 78 |
| 4.4.4 Koefisien determinasi (r^2)..... | 79 |
| 4.4.5 Hasil Korelasi | 80 |
| 4.5 Pembahasan | 80 |
| BAB 5. PENUTUP..... | 83 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 83 |

| | |
|-----------------------------|-----------|
| 5.2 Saran | 83 |
| DAFTAR PUSTAKA | 84 |

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN A. KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN B. REKAPITULASI DATA JAWABAN RESPONDEN

LAMPIRAN C. METHOD OF SUCCESIVE INTERVAL

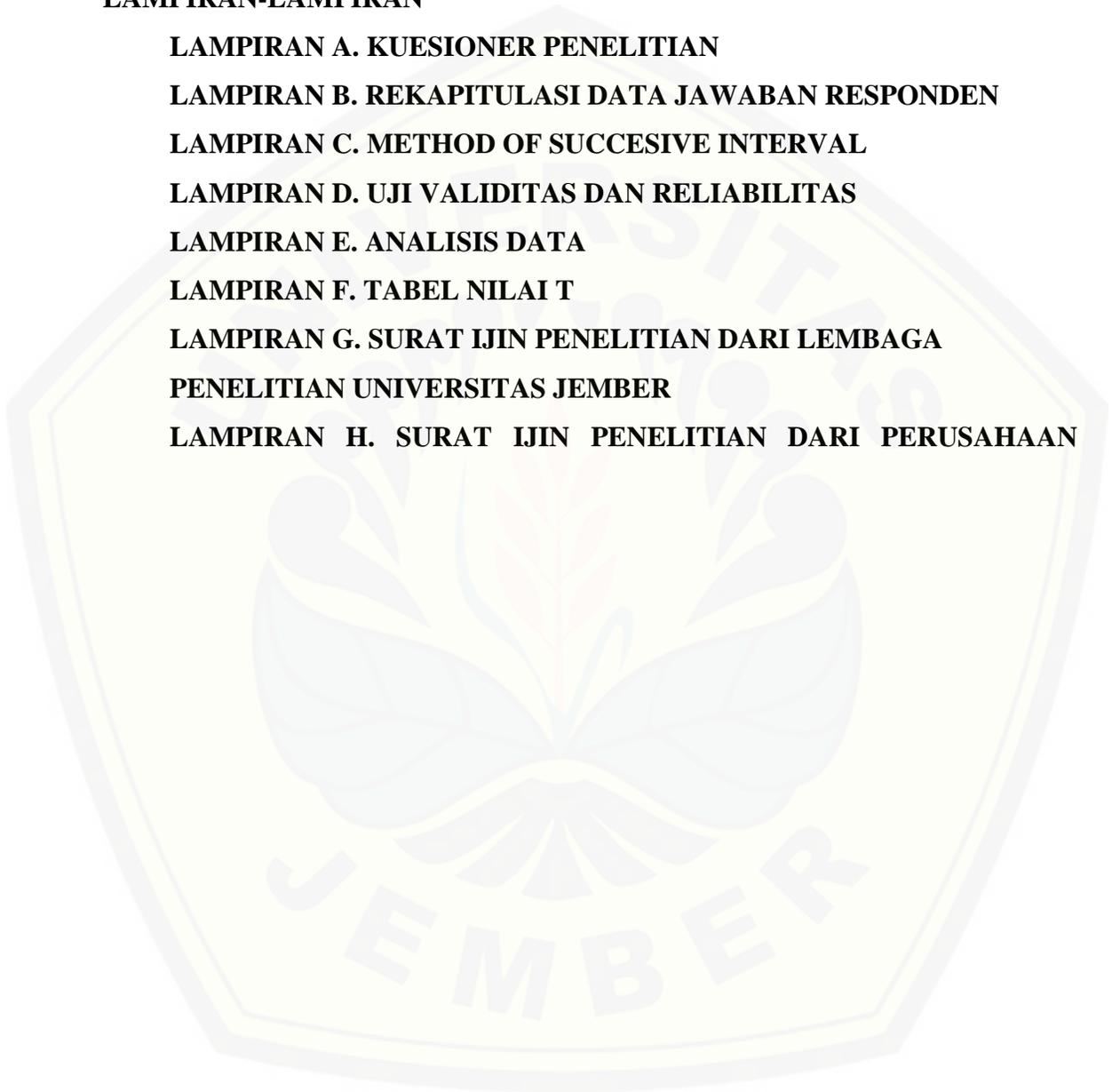
LAMPIRAN D. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

LAMPIRAN E. ANALISIS DATA

LAMPIRAN F. TABEL NILAI T

**LAMPIRAN G. SURAT IJIN PENELITIAN DARI LEMBAGA
PENELITIAN UNIVERSITAS JEMBER**

LAMPIRAN H. SURAT IJIN PENELITIAN DARI PERUSAHAAN

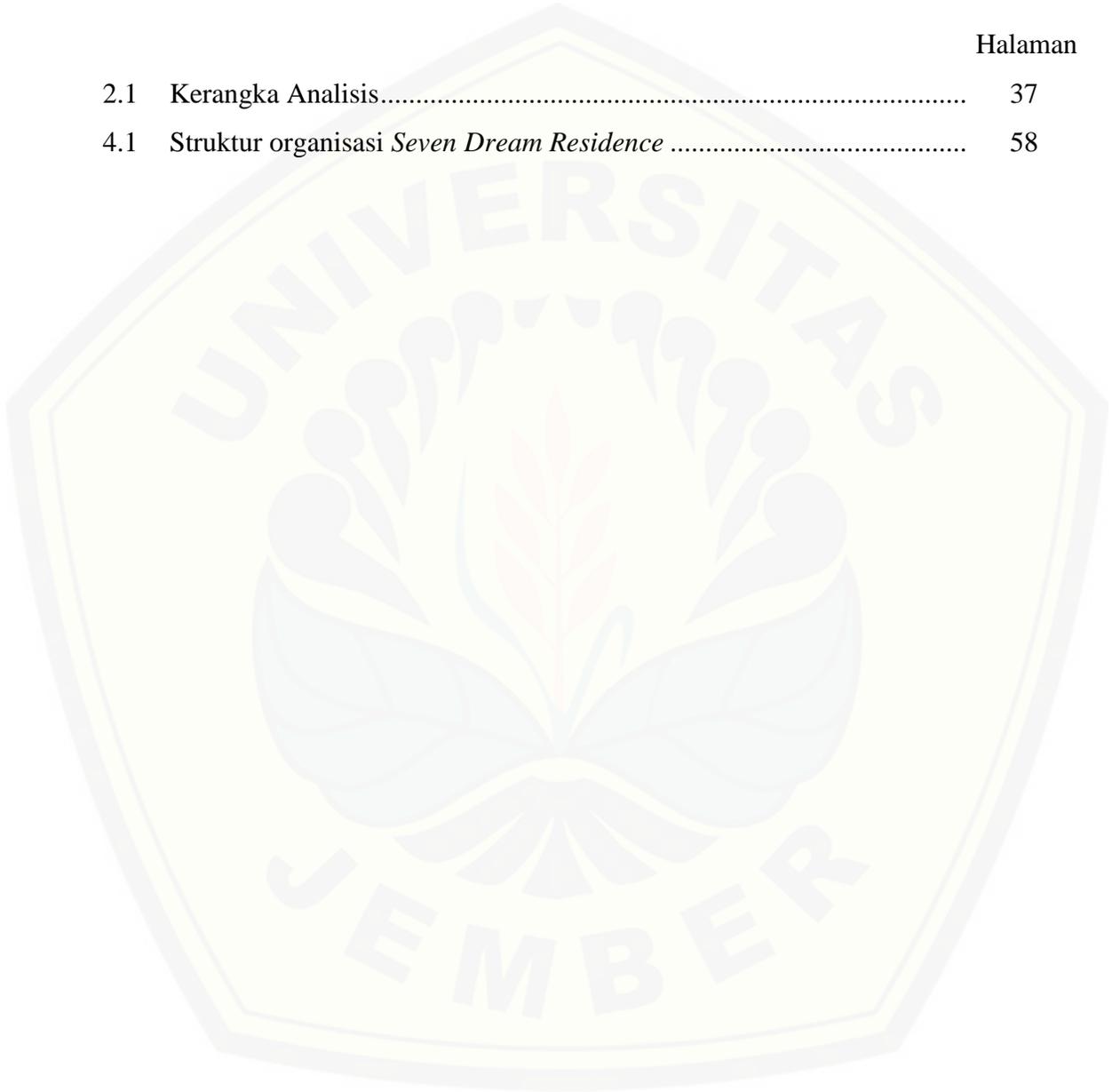


DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| 1.1 Daftar para pesaing di bidang jasa perhotelan di Kabupaten Jember | 5 |
| 1.2 Data hunian pada tahun 2016 | 6 |
| 1.3 Presensi karyawan <i>Seven Dream Residence</i> pada tahun 2016..... | 7 |
| 1.4 Pelanggaran pada tahun 2016 | 7 |
| 2.1 Klasifikasi hotel berdasarkan bintang..... | 35 |
| 2.2 Tinjauan penelitian terdahulu dan sekarang | 36 |
| 3.1 Data karyawan operasional <i>Seven Dream Residence Jember</i> | 41 |
| 3.2 Definisi operasional variabel | 47 |
| 3.3 Sifat pengukuran..... | 49 |
| 4.1 Fasilitas <i>Seven Dream Residence</i> | 71 |
| 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin | 72 |
| 4.3 Karakteristik responden berdasarkan usia | 72 |
| 4.4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir | 73 |
| 4.5 Karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja..... | 74 |
| 4.6 Hasil uji validitas | 75 |
| 4.7 Hasil uji reliabilitas..... | 76 |
| 4.8 Analisis deskriptif statistik | 77 |
| 4.9 Hasil analisis regresi linier sederhana..... | 78 |
| 4.10 Hasil uji t..... | 79 |
| 4.11 Hasil analisis koefisien determinasi (r^2) | 79 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| 2.1 Kerangka Analisis..... | 37 |
| 4.1 Struktur organisasi <i>Seven Dream Residence</i> | 58 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|---|---------|
| LAMPIRAN A. KUESIONER PENELITIAN | 87 |
| LAMPIRAN B. REKAPITULASI DATA JAWABAN RESPONDEN | 91 |
| LAMPIRAN C. METHOD OF SUCCESIVE INTERVAL | 92 |
| LAMPIRAN D. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS..... | 93 |
| LAMPIRAN E. ANALISIS DATA | 97 |
| LAMPIRAN F. TABEL NILAI T..... | 99 |
| LAMPIRAN G. SURAT IJIN PENELITIAN DARI LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS JEMBER | 100 |
| LAMPIRAN H. SURAT IJIN PENELITIAN DARI PERUSAHAAN | 101 |

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Manusia juga tidak dapat hidup sendiri ditengah-tengah kehidupan masyarakat. Manusia yang satu dengan yang lain saling membutuhkan dalam memenuhi kebutuhan hidup. Simbiosis mutualisme ini yang kemudian menciptakan kepentingan satu sama lain. Baik itu kepentingan individu dengan individu, individu dengan kelompok, maupun kelompok dengan kelompok. Hal ini yang kemudian memicu terbentuknya perusahaan. Untuk itu keberadaan sebuah perusahaan sangat diperlukan sebagai wadah yang dapat menggerakkan atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama.

Perusahaan merupakan suatu wadah yang beranggotakan orang-orang yang memiliki komitmen dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Perusahaan dalam masyarakat bertujuan untuk menyelesaikan masalah dan menjawab kebutuhan masyarakat, mulai dari pelayanan masyarakat sampai dengan kegiatan memproduksi barang dan atau jasa. Dapat dikatakan bahwa masyarakat tidak lepas dari produktivitas dan kegiatan perusahaan.

Perusahaan memiliki berbagai sumber daya yang perlu dikembangkan dan ditingkatkan. Pada umumnya sumber daya yang dimiliki perusahaan antara lain : finansial/uang, materi/fisik(bangunan dan peralatan), teknologi dan manusia. Dari berbagai sumber daya tersebut, sumber daya manusia adalah yang dianggap vital. Maju dan berkembangnya perusahaan bergantung pada kapasitas dan kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Jika perusahaan diibaratkan seperti tubuh manusia maka yang menjalankan semua fungsi tubuh atau yang memiliki peran vital adalah otak. Otak memiliki peran vital dalam tubuh manusia. Jika otak mengalami kerusakan maka fungsi tubuh manusia tidak akan berjalan sesuai tujuan yang

dikehendaki. SDM diibaratkan seperti Otak manusia, jika SDM dalam perusahaan tidak memiliki tugas, fungsi, kualitas dan tidak dimanejemen dengan maksimal maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan harapan.

SDM merupakan penggerak untuk menjalankan roda perusahaan. Hampir seluruh aktivitas perusahaan dijalankan oleh yang namanya SDM. Mulai fungsi merencanakan, pengawasan sampai dengan pelaksanaan semua dilakukan oleh SDM. SDM memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Jika peran SDM begitu sangat vital maka perlu pengelolaan dan pengembangan dalam upaya mewujudkan SDM yang berkualitas dan daya saing.

Kualitas SDM menjadi penentu keberlanjutan perusahaan. Jika SDM yang dimiliki perusahaan tidak berkualitas maka secara otomatis progress perkembangan dan pertumbuhan akan mengalami penurunan. SDM yang tidak berkualitas akan berdampak pada kinerja dan produktivitas. Begitu juga pun sebaliknya. Jika perusahaan memiliki SDM yang berkualitas, maka progress perkembangan dan pertumbuhan organisasi akan mengalami kenaikan. Walaupun tidak ada jaminan bahwa dengan memiliki SDM yang berkualitas perusahaan akan maju dengan pesat. Tetapi setidaknya segala bentuk kegiatan perusahaan dilaksanakan oleh tenaga kerja yang profesional. Upaya peningkatan SDM sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. SDM yang ada harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi SDM yang kompetitif.

Karyawan adalah bagian dari SDM. Karyawan juga merupakan aset vital bagi perusahaan. Karyawan dapat dikatakan sebagai daya ungkit bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Mengelola karyawan tidak hanya sekedar memberi diskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara perusahaan dengan karyawan. Meskipun memiliki sarana dan prasarana yang baik, jika tidak didukung dengan karyawan yang memiliki kompetensi maka akan sulit bagi perusahaan untuk bertahan hidup dan berkembang. Tercapainya visi dan misi perusahaan bergantung pada karyawan yang dimiliki.

Tentu diperlukan kehati-hatian, keakuratan, ketelitian dan kejelian dalam mengelola karyawan. Disinilah perlu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

MSDM diperlukan supaya perusahaan tidak salah langkah dalam memilih karyawan atau tenaga kerja. Prinsip *the right man on the place* berlaku bagi setiap perusahaan. Penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan/profesional akan menghambat jalannya roda perusahaan. MSDM mengatur hal itu semua. Keberhasilan suatu perusahaan erat kaitannya dengan kualitas prestasi kerja para karyawan, sehingga perusahaan dituntut selalu mengembangkan dan meningkatkan prestasi kerja dari para karyawannya. Prestasi kerja artinya hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Prestasi kerja karyawan yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan perusahaan senantiasa memperhatikan peningkatan prestasi kerja karyawannya demi kemajuan perusahaan. Peningkatan prestasi para karyawan juga memiliki hubungan dengan cara bagaimana perusahaan mengelola disiplin kerja yang ada.

Dalam upaya memaksimalkan peran SDM sebagai karyawan dalam sebuah perusahaan, maka perlu memaksimalkan fungsi-fungsi MSDM salah satunya adalah disiplin kerja. Dengan memaksimalkan disiplin kerja harapannya adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Mematuhi segala bentuk peraturan yang ada pada perusahaan dapat mengarahkan karyawan bekerja lebih berkualitas demi berjalannya roda perusahaan. Jalannya roda perusahaan tentu menjadi salah satu indikator bahwa perusahaan memiliki karyawan yang berprestasi dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan pastinya bersinergi dengan disiplin kerja yang dikelola oleh perusahaan.

Kabupaten Jember merupakan salah satu kabupaten di ujung timur Provinsi Jawa Timur. Selain dikenal sebagai Kota Tembakau, Jember juga terkenal sebagai Kota Santri. Hal ini didukung dengan hampir 90% dari jumlah penduduknya beragama Islam. Di sebagian besar pelosok desa di Kabupaten Jember dengan mudah dijumpai pusat pendidikan agama Islam dan pondok pesantren.

Perkembangan Kota Jember tidak dapat dilepaskan dari keberadaan pusat-pusat pendidikan. Di Kota Jember, setidaknya ada empat Perguruan Tinggi yang menyebabkan berkumpulnya pelajar dari luar Jember untuk melanjutkan pendidikan. Universitas tersebut adalah Universitas Jember, Universitas Muhammadiyah Jember, Universitas Islam Jember, dan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember. Keberadaan kampus-kampus tersebut, meningkatkan kegiatan ekonomi masyarakat misalnya dengan semakin banyaknya keberadaan rumah kos, warung makan dengan jenis makanan yang bervariasi, warnet, rental komputer, usaha fotokopi, dan usaha laundry.

Tidak hanya itu, sektor pariwisata juga memberi sumbangsih dalam perkembangan kabupaten Jember. Jember termasuk salah satu daerah tujuan wisata yang mewarisi banyak potensi keindahan alam, memiliki banyak tempat wisata yang menarik dan populer terutama wisata pantainya yang sangat indah. Tidak heran banyak wisatawan baik lokal maupun internasional berkunjung ke Jember. Perkembangan sektor pariwisata tersebut mengakibatkan terbukanya kesempatan kerja, peningkatan pendapatan dan taraf hidup masyarakat, juga dapat mengaktifkan industri seperti industri kerajinan tangan, cinderamata, penginapan dan transportasi. Hotel merupakan salah satu sarana pokok yang memegang peranan penting dalam perkembangan sektor pariwisata karena hotel menyediakan sarana dan akomodasi dan pelayanan bagi para wisatawan.

Melihat adanya peluang yang baik dan dapat dimanfaatkan dalam sektor pariwisata, maka banyak perusahaan yang berminat melakukan usaha dibidang jasa penginapan dan mewujudkan melalui pendirian bermacam-macam hotel, mulai dari hotel melati sampai dengan hotel berbintang. Pada akhirnya terjadilah persaingan antar hotel yang semakin ketat untuk mendapatkan penghuni atau para tamu. Hotel adalah salah satu bentuk jasa karena pelayanan hotel tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan sesuatu. Meningkatnya persaingan antar hotel menyebabkan masing-masing hotel berusaha memberikan kualitas dan jasa yang terbaik kepada konsumennya.

Perusahaan jasa perhotelan dapat dikatakan berhasil apabila jasa yang disampaikan telah memenuhi atau melebihi dari yang diharapkan. Oleh karena itu perusahaan jasa perhotelan harus berusaha menanggapi keinginan dari para penghuninya dan dapat meningkatkan kualitas jasanya, sehingga dapat menciptakan loyalitas.

Tabel 1.1 Daftar para pesaing di bidang jasa perhotelan di Kabupaten Jember

| No. | Nama Hotel | Alamat | Kelas |
|-----|--------------------------|--|--------|
| 1. | Ebizz Hotel & Resto | Jalan Kalimantan No.4 | Melati |
| 2. | Hotel New Merdeka Jember | Jalan Sultan Agung No.116 | Melati |
| 3. | Hotel Arowana Jember | Jalan Arowana 71 | Melati |
| 4. | Seven Dream Residence | Jalan Riau No.2, Kecamatan Sumbersari, | Melati |

Sumber : www.traveloka.com diakses pada 21 Juni 2016 (data diolah 2016)

Seven Dream Residence terletak di pusat kota, dekat dengan area kampus Universitas Jember. Memiliki 30 kamar, dengan klasifikasi Jasmine, Orchid, dan Rose Room. *Seven Dream Residence* dirancang untuk kelas menengah. Fasilitas yang dimilikinya mengacu pada hotel berbintang. Beberapa fasilitas seperti hot spot wifi, panggung musik, dan mini market untuk memanjakan mereka yang menginap. Memilih area dekat kampus bukannya tanpa kalkulasi matang. Pengelola *Seven Dream Residence* memahami, area kampus. Keramaian aktivitas perdagangan di area dekat kampus sudah menyaingi pusat kota Jember sendiri. Akses transportasi ke segala penjuru kota mudah diperoleh di sini..

Seven Dream Residence dalam penilaian prestasi kerja para karyawan menggunakan beberapa pertimbangan diantaranya adalah kejujuran. Inisiatif, kehadiran, kerjasama, pengetahuan tentang pekerjaan, dan tanggung jawab. Bagi karyawan yang sudah lama bekerja dan memenuhi kriteria tersebut tentu akan mendapat apresiasi dari *Seven Dream Residence*. Apresiasi yang diberikan berupa uang bonus dan kenaikan gaji. Bahkan, kenaikan jabatan pun pernah diberikan. Sebagai buktinya koordinator hotel yang sekarang dulunya menjabat sebagai koki.

Hal ini dilakukan karena prestasi kerja yang baik dan mendapat kepercayaan dari pemilik *Seven Dream Residence*.

Dari sisi pelayanan tentu *Seven Dream Residence* juga memaksimalkan tenaga kerja karyawan, demi pelayanan prima. Disiplin kerja yang tinggi merupakan upaya yang tepat demi terwujudnya pelayanan prima. Disiplin kerja yang diterapkan *Seven Dream Residence* adalah ketepatan waktu dan ketaatan peraturan. Datang 15 menit sebelum jam kerja sebagai upaya ketepatan waktu bagi para karyawan dan harus selalu membersihkan ruangan kerja terlebih dahulu sebagai bentuk ketaatan peraturan. Walaupun dengan upaya-upaya tersebut tentu masih ada kekurangan disana-sini. Berikut S.O.P (*Standard Operating Procedur*) umum yang ada pada *Seven Dream Residence* berlaku untuk semua karyawan operasional.

1. Datang sebelum 15 menit sebelum jam kerja.
2. Membersihkan ruangan kerja.
3. Mengecek kelengkapan kerja.
4. Melakukan *check lock*.
5. Berdoa bersama sebelum bekerja.

Dari beberapa alasan di atas inilah yang membuat peneliti tertarik pada *Seven Dream Residence* dari pada hotel lain atau penginapan yang lain. Selain itu peneliti juga mendapat kemudahan dalam mengakses beberapa data yang dibutuhkan. Berikut beberapa data sekunder yang didapatkan oleh peneliti guna mendukung penelitian sebagai berikut.

Tabel 1.2 Data Hunian pada Tahun 2016

| No | Bulan | Jenis Kamar Dan Hunian | | | Total Hunian |
|----|----------|------------------------|--------|------|--------------|
| | | Jasmine | Orchid | Rose | |
| 1. | Januari | 51 | 66 | 72 | 189 |
| 2. | Februari | 6 | 52 | 96 | 154 |
| 3. | Maret | 57 | 72 | 98 | 227 |
| 4. | April | 112 | 62 | 103 | 277 |
| 5. | Mei | 78 | 103 | 186 | 367 |

Sumber: *Seven Dream Residence* Jember (data diolah 2016)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pada bulan Januari ke Februari mengalami penurunan penghunian. Namun pada bulan Maret sampai dengan Mei mengalami peningkatan penghunian. Hal ini menunjukkan bahwa *Seven Dream Residence* secara kualitas layanan jasa dipercaya oleh pelanggan. Tetapi tidak menutup kemungkinan ada faktor lain. Pada bulan Mei bertepatan dengan momentum wisuda. Tentu hal ini dimanfaatkan para orang tua mahasiswa untuk menginap di hotel. Kemudian, ketika berbicara tentang kualitas layanan jasa yang diberikan oleh *Seven Dream Residence* tentu memiliki korelasi dengan prestasi kerja karyawan.

Tabel 1.3 Presensi Karyawan Seven Dream Residence pada Tahun 2016

| No. | Bulan | Berdasarkan 25 hari kerja | | | | |
|-----|----------|---------------------------|---------|---------|-------------------|--------------|
| | | Sakit(%) | Ijin(%) | Alpa(%) | Ketidakhadiran(%) | Kehadiran(%) |
| 1. | Januari | 15,7 | 26,3 | 21 | 63,1 | 36,8 |
| 2. | Februari | 21 | 26,3 | 31,5 | 78,9 | 21 |
| 3. | Maret | 10,5 | 5,2 | 15,7 | 31,5 | 68,4 |
| 4. | April | 26,3 | 10,5 | 10,5 | 47,3 | 52,6 |
| 5. | Mei | 15,7 | 5,2 | 5,2 | 26,3 | 73,6 |

Sumber: *Seven Dream Residence* Jember (data diolah 2016)

Tabel 1.4 Pelanggaran pada Tahun 2016

| No | Bulan | Pelanggaran | | | Persentase Pelanggaran(%) | Persentase Kedisiplinan (%) |
|----|----------|--------------|----------------------------|---------------|---------------------------|-----------------------------|
| | | Terlambat(%) | Lupa <i>check lock</i> (%) | Kebersihan(%) | | |
| 1. | Januari | 5,2 | 15,7 | 21 | 42,1 | 57,8 |
| 2. | Februari | 10,5 | 5,2 | 15,7 | 31,5 | 68,4 |
| 3. | Maret | 5,2 | 5,2 | 10,5 | 21 | 78,9 |
| 4. | April | 26,3 | 26,3 | 10,5 | 63,1 | 36,8 |
| 5. | Mei | 15,7 | 5,2 | 5,2 | 26,3 | 73,6 |

Sumber: *Seven Dream Residence* Jember (data diolah 2016)

Pada tabel 1.3 menunjukkan jumlah kehadiran paling banyak bulan Mei yakni 73,6%. Pada bulan Januari sampai dengan April mengalami fluktuasi persentase ketidakhadiran dan kehadiran. Hal ini menunjukkan bahwa adanya masih baiknya prestasi kerja pada karyawan. Sedangkan pada tabel 1.4 menggambarkan bahwa persentase pelanggaran mulai Januari sampai dengan Maret mengalami penurunan

tetapi pada bulan April mengalami peningkatan sebesar 63,1%. Tetapi pada bulan Mei mengalami penurunan drastis yakni 26,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan cenderung mengalami peningkatan. Dengan demikian karyawan *Seven Dream Residence* memiliki disiplin kerja yang masih relatif cukup baik.

1.2 Rumusan Masalah

Adanya proses pengintegrasian dalam suatu organisasi sangat diperlukan. Proses tersebut sebagai upaya untuk menyatukan kepentingan organisasi dan karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Pengintegrasian dilakukan dengan berbagai cara yakni dapat dengan memberlakukan sistem disiplin kerja. Disiplin kerja dilakukan tidak lain untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dari observasi yang dilakukan pada *Seven Dream Residence* dapat diketahui bahwa ada adanya peningkatan disiplin kerja karyawan. Indikasi tersebut dapat dilihat dari sedikitnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini tentu mendorong adanya peningkatan kualitas pelayanan yang diterima oleh pelanggan. Dari data yang diperoleh, diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan atau presensi semakin meningkat.

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah yang telah diungkapkan di atas, maka masih diperlukan penelitian selanjutnya yang mengkaji tentang pengaruh disiplin kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan *Seven Dream Residence* Jember. Dari uraian di atas, dapat diketahui permasalahan sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan *Seven Dream Residence* Jember ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan *Seven Dream Residence* Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini memberi masukan yang bermanfaat kepada perusahaan mengenai disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan *Seven Dream Residence* Jember.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat dijadikan sarana untuk menerapkan teori-teori dari mata kuliah yang pernah dipelajari selama dalam perkuliahan maupun dari luar, dengan demikian dapat memperdalam wawasan dan pengetahuan serta berguna dalam dunia kerja nantinya.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini sebagai referensi yang dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan serta rujukan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama dimasa mendatang

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Poerwanto (2006:36) Manajemen merupakan inti dari administrasi karena manajemen, merupakan alat pelaksana utama daripada administrasi, dan organisasi merupakan wadah dari kegiatan yang dilakukan. Sebagai pelaksana inti, manajemen mempunyai fungsi untuk mendayagunakan, menkoordinasi dan mengendalikan semua fungsi sumber organisasi. Fungsi pendayagunaan berkaitan dengan proses kerja sama dalam kepenguasaan agar sumber-sumber organisasi mampu digerakkan atau dimanfaatkan untuk kepentingan yang lebih besar dan berdayaguna bagi pihak-pihak berkepentingan melalui desain yang proporsional. Fungsi koordinasi adalah mengatur organisasi dan sub bagian-sub bagiannya untuk bekerja sesuai dengan struktur tugas, kewenangan. Sedangkan fungsi pengendalian adalah penegakan dan pengawasan terhadap proses kerja sama. Selanjutnya menurut Hasibuan (2012:9) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu : *men, money methode, materials, machines* dan *market*. Sedangkan menurut Gaol (2014:38) Manajemen adalah proses kerja sama antara dua orang atau lebih dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Manajemen terdiri dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Manajer adalah mereka yang menyatukan orang, uang, bahan, dan mesin, yang diperlukan untuk mengoperasikan suatu organisasi/perusahaan.

Dari definisi beberapa tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengatur, mengelola serta memaksimalkan aset-aset yang dimilikinya dan kegiatan manajemen tidak lepas dari pengawasan manajer. Pengawasan yang berkelanjutan akan meminimalisir kesalahan

yang tidak diharapkan. Hal ini dilakukan agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Tentu dengan demikian harapan dari perusahaan akan dapat dicapai.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Simamora (2005:4) Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. Sedangkan, menurut Hasibuan (2012:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pendapat lain dikemukakan oleh Filippo (dalam Gaol, 2014:59) mengatakan “manajemen sumber daya manusia adalah proses merencanakan, mengorganisir atau mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan pengadaan, pengembangan, kompensasi, penyatuan, perawatan/pemeliharaan dan pemisahan/ pelepasan sumber daya manusia kepada tujuan-tujuan akhir individu organisasi dan masyarakat yang telah dicapai”.

Dari definisi-definisi di atas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah konsep yang mengatur tentang peran sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan secara maksimal.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Mangkunegara (2011:2) mengemukakan bahwa terdapat beberapa fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut.

- a. Pengadaan tenaga kerja, mencakup:
 - 1) perencanaan sumber daya manusia;

- 2) analisis jabatan;
 - 3) penarikan pegawai;
 - 4) penempatan kerja;
 - 5) orientasi kerja;
- b. Pengembangan tenaga kerja, mencakup:
- 1) pendidikan dan pelatihan;
 - 2) pengembangan karir;
 - 3) penilaian prestasi kerja;
- c. Pemberian balas jasa, mencakup:
- 1) balas jasa langsung terdiri atas:
 - a) gaji/upah;
 - b) insentif.
 - 2) balas jasa tidak langsung terdiri atas:
 - a) keuntungan;
 - b) pelayanan kesejahteraan.
- d. Integrasi, mencakup:
- 1) kebutuhan karyawan;
 - 2) motivasi kerja;
 - 3) kepuasan kerja;
 - 4) disiplin kerja;
 - 5) partisipasi kerja.
- e. Pemeliharaan tenaga kerja, mencakup:
- 1) komunikasi kerja;
 - 2) kesehatan dan keselamatan kerja;
 - 3) pengendalian konflik kerja;
 - 4) konseling kerja.
- f. Pemisahan tenaga kerja, mencakup pemberhentian karyawan.

Dari uraian di atas, dapat diketahui bahwa disiplin kerja merupakan bagian dari fungsi operatif sumber daya manusia yang termasuk dalam fungsi integrasi.

Integrasi adalah penyatuan, artinya adalah upaya untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan baik serta dapat menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang nyaman. Sedangkan prestasi kerja masuk dalam fungsi pengembangan tenaga kerja. Pengembangan tenaga kerja memiliki tujuan supaya karyawan yang ada dalam perusahaan memiliki kualitas kerja baik dan daya saing tinggi.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2012:21-23) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

a. 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 baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. 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.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan

dilakukan pimpinan dengan menegaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. 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 kerja, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan Tenaga Kerja

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.

f. Pengembangan

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

g. 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.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. 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 kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM 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.

k. 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. Pelepasan ini diatur oleh Undang-Undang No. 12 Tahun 1964.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen (Hasibuan, 2012:14). Menurut Hasibuan (2012:14) MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah berikut :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment* dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Di dalam kehidupan sehari-hari, di mana pun manusia berada dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi

setiap kegiatan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Menurut Handoko (2002:208) “disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. Sedangkan menurut Simamora, (2005:674) “Disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Selanjutnya, Menurut Hasibuan (2012:193), "disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi”.

Menurut Sastrohadiwiryono (2005:291) mendefinisikan disiplin kerja adalah "disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya".

Sedangkan menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2011:129), mengemukakan tentang disiplin kerja melalui pernyataan, yang berisi "*Discipline is management action to enforce organization standards*". Diartikan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dari beberapa pendapat ahli mengenai arti disiplin dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kewajiban karyawan untuk mematuhi segala peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditentukan oleh perusahaan, karena disiplin bersifat mengikat maka jika peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan dilanggar maka akan mendapatkan sanksi.

2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif. Menurut Sastrohadwiryo (2005:292), secara khusus tujuan disiplin kerja, antara lain:

- a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- e. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Dari tujuan disiplin diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan disiplin kerja adalah tuntutan bagi pegawai agar menepati segala peraturan dan kebijakan organisasi dengan melaksanakan pekerjaan yang sebaik-baiknya, sehingga mampu menghasilkan produktivitas yang ditinggi sesuai target organisasi.

2.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis disiplin kerja menurut Mangkunegara (2011:129) ada dua bentuk, yaitu:

- a. Disiplin Preventif

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

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Sedangkan pemberian sanksi dalam disiplin korektif mempunyai tujuan untuk memperbaiki pegawai pelanggar, untuk memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para karyawan terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas karyawan akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Kedisiplinan karyawan dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar karyawannya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu instansi apabila sebagian besar karyawannya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin karyawan sudah dapat ditegakkan.

2.2.4 Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:241) untuk mengkondisikan karyawan agar senantiasa bersikap disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut:

a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan seharusnya dilakukan dengan memberikan teguran kepada karyawan. Teguran jangan dilakukan di hadapan orang banyak. Karena dapat menyebabkan karyawan yang ditegur akan merasa malu dan tidak menutup kemungkinan menimbulkan rasa dendam yang dapat merugikan organisasi.

b. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Selain memberikan teguran dan menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, harus disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi lagi kesalahan yang sama.

c. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera

Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. Jangan membiarkan masalah menjadi kadaluarsa sehingga terlupakan oleh karyawan yang bersangkutan.

d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih. Siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-bedakan.

e. Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar ia tahu telah melakukan kesalahan. Karena akan percuma pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang bersangkutan.

f. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali

Sikap wajar hendaknya dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut. Dengan demikian, proses kerja dapat lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

2.2.5 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:130) ada tiga pendekatan disiplin yaitu disiplin modern, disiplin dengan tradisi dan disiplin bertujuan.

a. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern adalah mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- 1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berklaku.
- 3) Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapat fakta-faktanya.
- 4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara pemberian hukuman, pendekatan ini berasumsi:

- 1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak ada peninjauan kembali bila dihapuskan.
- 2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus sesuai dengan pelanggarannya.
- 3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- 4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- 5) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- 1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- 2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- 3) Disiplin bertujuan untuk perbuatan yang lebih baik.
- 4) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Berdasarkan pendekatan disiplin kerja diatas, pendekatan disiplin ini bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya dan siap diberi hukuman untuk pelanggaran sesuai dengan tingkatan pelanggarannya. Bentuk hukuman yang diberikan agar memberikan efek jera kepada karyawan.

2.2.6 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Mangkunegara (2011:131) mengemukakan bahwa pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten dan impersonal.

a. Pemberian peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu, surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian pegawai.

b. Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar para pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada.

c. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku

pada perusahaan. Ketidak konsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

d. Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua muda, pria wanita, tetap diberikan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan sanksi pelanggaran disiplin kerja itu perlu dilakukan, bagi pelanggar perlunya menerima peringatan agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Selain itu pemberian sanksi harus konsisten dan segera diberi pada saat yang bersangkutan serta tidak membedakan antar pegawai.

2.2.7 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Menurut Singomedijo (dalam Sutrisno, 2009:90), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak akan ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu

dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- 1) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Oleh karena itu, perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan antara lain dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti kepemimpinan, keadaan karyawan itu sendiri, serta peraturan-peraturan yang diberlakukan dalam perusahaan.

2.2.8 Indikator-Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2012:195-198) indikator yang mempengaruhi kedisiplinan adalah sebagai berikut.

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan demikian teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik.

c. 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 akan semakin baik. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan, artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan keadilan yang baik pula.

e. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata yang paling efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, mengenai sistem-

sistem kerja paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya.

Menurut Soejono (dalam Wahyuningrum, 2008) indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan menggunakan parameter ketepatan waktu dan ketaatan peraturan. Berdasarkan kedua pendapat tersebut indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah.

a. Ketepatan Waktu

Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang dan yang akan datang. Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa

ketepatan waktu adalah keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba (Simamora, 2005:473).

b. Ketaatan Peraturan

Ketaatan merupakan kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku, dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan (Saydam, 2005:478). Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh dalam mengenakan seragam, atau dalam melaksanakan komitmen yang telah disetujui bersama dan terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku.

2.3 Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (dalam Rofi, 2012) Prestasi adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan. “Prestasi kerja merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja seorang karyawan ini dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan lingkungan kerja sendiri”(Saydam, 2005:485). Sedangkan menurut Simamora (2005:327) “Prestasi kerja karyawan merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitas”.

Menurut Mangkunegara (2011:67) “Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Hasibuan (2012:94) “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Dari definisi prestasi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai harapan perusahaan.

2.3.2 Karakteristik Pegawai yang memiliki Motif Prestasi Tinggi

Menurut McClelland (dalam mangkunegara, 2011:68) berpendapat bahwa “ada hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Adapun enam karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Karyawan yang mempunyai motif berprestasi yang tinggi merupakan kesadaran diri karyawan yang mampu menunjukkan hasil kerja yang memuaskan untuk perusahaan. Motif berprestasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga semakin banyak karyawan perusahaan yang mempunyai motif

untuk berprestasi yang tinggi maka akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.3.3 Indikator Prestasi Kerja

Semakin banyak aspek yang digunakan untuk menilai maka akan semakin teliti dalam penelitian. Menurut Umar (dalam Mangkunegara, 2006:18) menyatakan aspek-aspek atau indikator yang dapat dinilai sebagai tolak ukur prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mutu pekerjaan
- b. Kejujuran karyawan
- c. Inisiatif
- d. Kehadiran
- e. Sikap
- f. Kerjasama
- g. Keandalan
- h. Pengetahuan tentang pekerjaan
- i. Tanggung jawab
- j. Pemanfaatan waktu

Dari indikator tersebut, peneliti menggunakan kejujuran, inisiatif, kehadiran, kerjasama, pengetahuan tentang pekerjaan dan tanggung jawab. Alasan peneliti menggunakan indikator tersebut disesuaikan dengan kriteria yang digunakan di *Seven Dream Residence*.

a. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2005:235). Sedangkan menurut Saydam (2005:488) ciri karyawan yang mempunyai kejujuran adalah selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, tidak

pernahh menyalahgunakan wewenang yang ada padanya dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan menurut apa adanya.

b. Inisiatif

Prakarsa atau inisiatif merupakan kemampuan seorang karyawan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah, serta melaksanakannya, sesuai dengan tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok, tanpa menunggu perintah atasan (Saydam, 2005:489).

c. Kehadiran

Kehadiran adalah suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan (Bangun, 2012:233).

d. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya (Nasution, 2000:99).

e. Pengetahuan tentang pekerjaan

Menurut Gomes (2002:142) *job knowledge* atau pengetahuan pekerjaan adalah luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. Pengetahuan pekerjaan dapat karyawan peroleh dari pendidikan formal ataupun pelatihan yang diberikan perusahaan.

f. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan (Saydam, 2005:486).

2.4 Pengaruh Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja

Secara teoritis disiplin kerja memiliki hubungan dengan prestasi kerja, hal tersebut bisa dilihat dari beberapa pendapat ahli, sebagai berikut : Disiplin yang

efektif sebaiknya diarahkan pada perilakunya dan bukan kepada si karyawan secara pribadi, karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan (Mathis, 2002:317). Menurut Siagian (1994:305) menerangkan bahwa

“disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan organisasi. Dengan perkataan lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja”.

Menurut Hasibuan (2012:193), “kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.”

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat dipahami bahwa suatu disiplin merupakan suatu kewajiban untuk memenuhi segala peraturan di dalam perusahaan agar karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya sehingga hasil prestasi kerja yang dicapai dapat maksimal sesuai dengan harapan perusahaan.

2.5 Hotel

2.5.1 Pengertian Hotel

Pengertian hotel menurut *Hotel proprietors Act* (dalam Sulastiyono, 2001:51) “ hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang sedang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa ada perjanjian khusus”. Menurut *Grolier Electronic Publishing Inc* (dalam Sulastiyono, 2001:51) menyebutkan bahwa

hotel adalah usaha komersil yang menyediakan tempat menginap, makanan, dan pelayanan-pelayanan lain untuk umum.

Menurut Keputusan Dirjen Pariwisata No14 Tahun 2006 hotel adalah suatu jenis akomodasi yang menggunakan sebagian atau seluruh bagian bangunannya untuk menyediakan jasa pelayanan, penginapan, makan, minum, serta jasa lainnya bagi umum dikelola secara komersial serta memiliki persyaratan tertentu, sedangkan dengan akomodasi yang dimaksud sebagai sarana untuk menyediakan jasa pelayanan penginapan yang dilengkapi dengan makan dan minum serta jasa lainnya.

Hotel merupakan bagian yang integral dari usaha pariwisata yang menurut keputusan Menparpostel disebutkan sebagai suatu usaha akomodasi yang direkomendasikan dengan menyediakan fasilitas- fasilitas sebagai berikut:

- a. Kamar tidur (kamar tamu);
- b. Makanan dan minuman;
- c. Pelayanan- pelayanan penunjang lain seperti:
 - 1) Tempat- tempat rekreasi
 - 2) Fasilitas olah raga
 - 3) Fasilitas dobi (laundry) dan sebagainya.

2.5.2 Jenis Hotel

Penentuan jenis hotel tidak terlepas dari kebutuhan pelanggan dan ciri atau sifat khas yang dimiliki wisatawan. Berdasarkan hal tersebut, dapat dilihat dari lokasi dimana hotel tersebut dibangun. Suwithi (2010:20) mengelompokkan jenis hotel sebagai berikut:

a. *City Hotel*

Hotel yang berlokasi di perkotaan, biasanya diperuntukkan bagi masyarakat yang bermaksud untuk tinggal sementara (dalam jangka waktu pendek). *City Hotel* disebut juga sebagai transit hotel karena biasanya dihuni oleh para pelaku bisnis

yang memanfaatkan fasilitas dan pelayanan bisnis yang disediakan oleh hotel tersebut.

b. *Residential Hotel*

Hotel yang berlokasi di daerah pinggiran kota besar yang jauh dari keramaian kota, tetapi mudah mencapai tempat-tempat kegiatan usaha. Hotel ini berlokasi di daerah-daerah tenang, terutama karena diperuntukkan bagi masyarakat yang ingin tinggal dalam jangka waktu lama. Dengan sendirinya hotel ini dilengkapi dengan fasilitas tempat tinggal yang lengkap untuk seluruh anggota keluarga.

c. *Resort Hotel*

Hotel yang berlokasi di daerah penguungan (*mountain hotel*) atau di tepi pantai (*beach hotel*), di tepi danau atau di tepi aliran sungai. Hotel seperti ini terutama diperuntukkan bagi keluarga yang ingin beristirahat pada hari-hari libur atau bagi mereka yang ingin berekreasi.

d. *Motel* (Motor Hotel)

Hotel yang berlokasi di pinggiran atau di sepanjang jalan raya yang menghubungkan satu kota dengan kota besar lainnya, atau di pinggiran jalan raya dekat dengan pintu gerbang atau batas kota besar. Hotel ini diperuntukkan sebagai tempat istirahat sementara bagi mereka yang melakukan perjalanan dengan menggunakan kendaraan umum atau mobil sendiri. Oleh karena itu hotel ini menyediakan fasilitas garasi untuk mobil.

Dari segi jumlah kamar hotel menurut Tarmoezi (dalam Budi 2013:14), dari banyaknya kamar yang disediakan, hotel dapat dibedakan menjadi :

a. *Small Hotel*

Jumlah kamar yang tersedia maksimal sebanyak 28 kamar.

b. *Medium Hotel*

Jumlah kamar yang disediakan antara 28- 299 kamar.

c. *Large Hotel*

Jumlah kamar yang disediakan sebanyak lebih dari 300 kamar.

Seven Dream Residence termasuk dalam jenis *city hotel* yaitu dengan lokasi di lingkungan kota dan sebagian besar tamu yang menginap hanya dalam waktu yang pendek dengan tujuan bisnis atau sekedar bermalam untuk menghadiri acara tertentu di daerah sekitar hotel.

2.5.3 Klasifikasi Hotel

Klasifikasi hotel merupakan penggolongan kelas hotel. Klasifikasi hotel dilakukan supaya para pelanggan bisa membedakan kelas hotel tersebut. Suwithi (2010:7) menjelaskan bahwa hotel berdasarkan ukuran atau kelas dibedakan dengan jumlah bintang. kriteria ukuran atau kelas tersebut pada umumnya didasarkan atas jumlah, luas, dan fasilitas kamar yang disediakan.

Tabel berikut menjelaskan secara ringkas mengenai tipe hotel berdasarkan ukuran/ kelas hotel tersebut

Tabel 2.1 Klasifikasi Hotel Berdasarkan Bintang

| Bintang | Persyaratan |
|-----------------------|--|
| Satu (*)- Melati | Jumlah kamar standar minimal 15 kamar Kamar mandi didalam kamar Luas kamar standar minimum 20 m ² |
| Dua (**)- Melati | Jumlah kamar standar minimal 20 kamar Jumlah kamar suite minimal 1 kamar Kamar mandi didalam kamar Luas kamar standar minimum 22 m ² Luas kamar suite minimum 44 m ² |
| Tiga (***)- Bintang | Jumlah kamar standar minimal 30 kamar Jumlah kamar suite minimum 2 kamar Kamar mandi didalam kamar Luas kamar standar minimum 24 m ² Luas kamar suite minimum 48 m ² |
| Empat (****)- Bintang | Jumlah kamar standar minimal 50 kamar Jumlah kamar suite minimum 3 kamar Kamar mandi didalam kamar Luas kamar standar minimum 24 m ² Luas kamar suite minimum 48 m ² |
| Lima (*****)- Bintang | Jumlah kamar standar minimal 100 kamar Jumlah kamar suite minimal 4 kamar Kamar mandi didalam kamar Luas kamar standar minimal 26 m ² Luas kamar suite minimal 52m ² |

Sumber : Suwithi (2010).

Adapun fasilitas standar yang terdapat pada masing-masing jenis kamar di *Seven Dream Residence* adalah sebagai berikut:

- a. Kamar mandi private (air panas dan dingin)
- b. Tempat tidur (jumlah dan ukurannya sesuai dengan jenis)
- c. Lemari pakaian (*Cupboard*)
- d. *Air conditioner* (AC)
- e. TV Lcd
- f. Meja rias / tulis (*dressing table*)

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai gambaran dasar peneliti dalam penelitian ini. Secara ringkas tinjauan hasil penelitian terdahulu dan sekarang dalam penelitian ini dijelaskan pada Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu dan Sekarang

| No | Peneliti (tahun) | Judul penelitian | Variabel penelitian | Metode analisis | Hasil penelitian |
|----|---------------------------------|---|--|--------------------------|--|
| 1 | Sayudha Patria Adiputera (2013) | Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung | Disiplin Kerja (X) Prestasi Kerja (Y) | Regresi linear sederhana | Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung sebesar 78,67% dan sisanya 21,33% dipengaruhi oleh factor lainnya yang tidak diteliti. Maka terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja. |

2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Prasetyo dan Jannah (2012:76) hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka terdapat hipotesis yang akan di uji. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji yaitu hipotesis kerja (H_a) dan hipotesis nol (H_0). Adapun hipotesis yang dimaksud adalah:

H_a : ada pengaruh besar disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan *Seven Dream Residence*.

H_0 : tidak ada pengaruh besar disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan *Seven Dream Residence*.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:7), pendekatan kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpul data dari responden dan melakukan pengolahan data angka untuk memperoleh kesimpulan.

Bentuk hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah asimetris, dimana satu variabel mempengaruhi variabel yang lainnya (Singarimbun dan Effendi, 2006:53) . Sedangkan metode penelitiannya adalah metode eksplanasi, yaitu suatu metode yang digunakan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh satu variabel dengan variabel yang lain (Bungin, 2014:46).

3.2 Tahap Persiapan

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam tahap persiapan adalah sebagai berikut.

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan informasi atau data awal yang diperlukan untuk menambah dan memperluas pengetahuan peneliti yang dilakukan dengan membaca buku-buku atau literatur dan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan disiplin kerja dan prestasi kerja yang dapat dijadikan referensi oleh peneliti.

2. Penentuan Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian yang dipilih sebagai objek adalah *Seven Dream Residence* Jember. Adapun alasan peneliti memilih *Seven Dream Residence* sebagai tempat penelitian adalah.

- a. Adanya masalah dalam disiplin kerja oleh karyawan dan masalah prestasi kerja yang dilakukan karyawan.
- b. *Seven Dream Residence* merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang tentu mengutamakan pelayanan. Agar kualitas pelayanan dapat terjaga dengan baik maka perlu ditunjang dengan disiplin kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.
- c. Dalam persaingan usaha hotel, *Seven Dream Residence* merupakan salah satu hotel melati satu yang ada di kabupaten Jember.

Sebagaimana surat keterangan ijin penelitian No Surat : 10/SD/XII/16 maka penelitian dilakukan pada tanggal 14 Juli s.d 30 Agustus 2016. Waktu penelitian dilaksanakan pada jam kerja *Seven Dream Residence* pada shift I, shift II dan shift III, karena setiap jam kerja karyawan berbeda. Kuesioner diberikan satu persatu kepada responden dan peneliti turut mendampingi responden dalam pengisian kuesioner sehingga akan mempermudah dalam pengumpulan data dari seluruh departemen yang karyawannya heterogen.

3. Observasi Pendahuluan

Setelah penentuan lokasi penelitian, maka dilakukan observasi awal dengan tujuan untuk memperoleh informasi dan data awal tentang permasalahan yang akan diteliti.

3.3 Penentuan Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:61), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Bungin (2014:109) mendefinisikan populasi penelitian merupakan keseluruhan

(universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.

Secara struktural pada struktur organisasi *Seven Dream Residence* terdiri dari Pimpinan, Kepala Keuangan, Admin Hotel, Human Resource Development (HRD) dan karyawan operasional/pelaksana. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional *Seven Dream Residence* dari departemen *front office, food and beverage, house keeping, marketing, accounting*, dan personal yang berjumlah 19 orang. Alasan pemilihan populasi ini karena pentingnya karyawan operasional *Seven Dream Residence* dalam melaksanakan disiplin kerja untuk mencapai prestasi kerja yang baik.

Tabel 3.1 Data Karyawan Operasional *Seven Dream Residence* Jember.

| No. | Jabatan | Jumlah Karyawan |
|--------------|--------------------|-----------------|
| 1. | Koordinator Hotel | 1 |
| 2. | Administrasi Hotel | 1 |
| 3. | Front Office | 3 |
| 4. | House Keeping | 3 |
| 5. | Koki | 2 |
| 6. | Laundry | 1 |
| 7. | Tukang Kebun | 1 |
| 8. | Satpam | 5 |
| 9. | Market | 2 |
| Jumlah Total | | 19 |

Sumber :*Seven Dream Residence Jember* (data diolah 2016)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional *Seven Dream Residence* Jember yang berjumlah 19 orang. Sedangkan pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2011:96).

Menurut Arikunto (2006:130) apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada didalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi, sehingga secara umum populasi adalah keseluruhan data yang diteliti.

3.4 Tahap Pengumpulan Data

1. Data Primer

Menurut Bungin (2014:132) data primer adalah yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner, hasil observasi dan hasil wawancara. Data primer ini terdiri atas:

a. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung untuk memperoleh data dan fakta disiplin kerja dan prestasi kerja pada karyawan *Seven Dream Residence Jember*.

b. Wawancara (Interview)

Penelitian yang dilakukan secara langsung dengan proses tanya jawab yang berkaitan dengan topik yang dibahas oleh peneliti.

c. Kuesioner

Penelitian yang dilakukan secara langsung dengan memberikan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan topik yang dibahas oleh peneliti secara tertulis kepada seluruh karyawan *Seven Dream Residence Jember*.

2. Data Sekunder

Menurut Bungin (2014:132) data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan. Artinya, data tersebut telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh satu orang atau perusahaan di luar peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data yang asli. Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumentasi. Data sekunder ini terdiri dari:

a. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara untuk memperoleh data dengan jalan mencetak secara langsung dari buku pedoman, catatan atau arsip karyawan *Seven Dream Residence* Jember. Adapun data-data yang diambil adalah sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan data-data lainnya yang sesuai dengan permasalahan penelitian.

b. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan informasi atau data awal yang diperlukan untuk menambah dan memperluas pengetahuan peneliti yang dilakukan dengan membaca buku-buku atau literatur dan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan disiplin kerja dan prestasi kerja.

3.5 Tahap Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah proses pengumpulan data selesai. Menurut Bungin (2014:174-178) tahap pengolahan data dibagi menjadi beberapa bagian antara lain sebagai berikut.

1. *Editing* (Pemeriksaan)

Editing adalah kegiatan yang dilaksanakan setelah peneliti selesai menghimpun data di lapangan. Pemeriksaan data dapat dilakukan dengan memeriksa jawaban yang telah diisi oleh responden dalam kuesioner yang telah dibagikan. Tujuannya adalah untuk mengetahui kelengkapan data yang terkumpul agar data tersebut dapat digunakan dalam proses berikutnya.

2. *Coding* (Pengkodean)

Coding merupakan tahap mengklasifikasikan data yang telah melalui proses *editing*. Tujuannya adalah untuk memberikan nilai dari setiap jawaban responden.

3. *Tabulating* (Tabulasi)

Tabulating atau disebut proses pembeberan adalah proses memasukkan data pada tabel-tabel tertentu dan mengatur angka-angka serta menghitungnya. Tabulasi merupakan tahapan terakhir dalam pengolahan data. Tujuannya adalah untuk memudahkan dalam menganalisisnya.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjabaran dari pengertian suatu konsep yang telah ditentukan sebagai variabel ke dalam pengertian yang lebih konkrit dan menggunakan indikator-indikator (alat ukur variabel/ukuran variabel) variabel yang bersangkutan. Menurut Sugiyono (2012:38) variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Selanjutnya menurut Kerlinger (dalam Sugiyono, 2012:38), variabel adalah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari. Diberikan contoh misalnya, tingkat aspirasi, penghasilan, pendidikan, status sosial, jenis kelamin, golongan gaji, produktivitas kerja, dan lain-lain.

Definisi operasional dimaksudkan untuk membatasi permasalahan. Sehingga pembahasan dapat terfokus pada apa yang menjadi tujuan penelitian dan memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Adapun variabel dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Disiplin kerja (X)

Variabel independen adalah variabel penyebab atau penentu dari variabel dependen, variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2005:291). Adapun indikator disiplin kerja sebagai berikut:

a. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba (Simamora, 2005:473), diukur menggunakan item sebagai berikut:

- 1) Datang ke tempat kerja tepat waktu
- 2) Pulang kerja sesuai jadwal
- 3) Berada di tempat kerja selama jam kerja
- 4) Ijin keluar saat jam kerja

b. Ketaatan peraturan

Ketaatan merupakan kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku, dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan (Saydam, 2005:478) diukur menggunakan item sebagai berikut:

- 1) Mentaati peraturan perusahaan
- 2) Mematuhi instruksi dari pimpinan
- 3) Menggunakan seragam kerja sesuai ketentuan
- 4) Ijin ketika tidak masuk kerja

2. Prestasi kerja (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Adapun indikator dan item prestasi kerja yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya (Sastrohadwiryono, 2005:235) diukur menggunakan item sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan pekerjaan dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa.
- 2) Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan menurut apa adanya.

b. Inisiatif

Inisiatif merupakan kemampuan seorang karyawan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah, serta melaksanakannya, sesuai dengan tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok, tanpa menunggu perintah atasan (Saydam, 2005:489), diukur menggunakan item sebagai berikut:

- 1) Mampu mencari solusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang dihadapi.
- 2) Mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.

c. Kehadiran

Kehadiran adalah suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan (Bangun, 2012:233).

- 1) Jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan.
- 2) Tingkat kehadiran karyawan menentukan prestasi karyawan.

d. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya (Nasution, 2000:99).

- 1) Hubungan sesama karyawan.
- 2) Memberikan bantuan kepada karyawan lain.

e. Pengetahuan tentang pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan adalah luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya (Gomes, 2002:142), diukur menggunakan item:

- 1) Mengetahui *job description* sesuai bidang pekerjaan.
- 2) Mempunyai keterampilan sesuai bidang pekerjaan.

f. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan (Saydam, 2005:486) diukur menggunakan item sebagai berikut:

- 1) Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik
- 2) Berani memikul resiko dari kesalahan yang dibuatnya
- 3) Memelihara barang-barang yang dipercayakan kepadanya

Tabel 3.2 Definisi operasional variabel

| Variabel | Indikator | Item |
|--------------------------|-----------------------|---|
| Disiplin kerja (X) | a. Ketepatan waktu | 1) Datang ke tempat kerja tepat waktu |
| | | 2) Pulang kerja sesuai jadwal |
| | | 3) Berada di tempat kerja selama jam kerja |
| | | 4) Ijin keluar saat jam kerja |
| | b. Ketaatan peraturan | 5) Mentaati peraturan perusahaan |
| | | 6) Mematuhi instruksi pimpinan |
| | | 7) Menggunakan seragam kerja sesuai ketentuan |
| | | 8) Ijin ketika tidak masuk kerja |
| Prestasi kerja(Y) | a. Kejujuran | 1) Melaksanakan pekerjaan dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa |
| | | 2) Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan menurut apa adanya |
| | b. Inisiatif | 3) Mampu mencari solusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang dihadapi |
| | | 4) Mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan |

| Variabel | Indikator | Item |
|----------|-----------------------------------|--|
| | c. Kehadiran | 5) Jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan. 6) Tingkat kehadiran karyawan menentukan prestasi karyawan. |
| | d. Kerjasama | 7) Hubungan sesama karyawan. 8) Memberikan bantuan kepada karyawan lain. |
| | e. Pengetahuan tentang pekerjaan. | 9) Mengetahu <i>job description</i> sesuai bidang pekerjaan. 10) Mempunyai keterampilan sesuai bidang pekerjaan. |
| | d. Tanggung jawab | 11) Menyelesaikan pekerjaan dengan baik 12) Berani memikul resiko dari kesalahan yang dibuatnya 13) Memelihara barang-barang yang dipercayakan kepadanya |

Sumber : Sastrohadiwiryono dan Mangkunegara diolah peneliti (2016)

3.7 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini teknik pengukuran menggunakan skala likert. “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial” (Sugiyono, 2012:93). Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang telah dimodifikasi dari 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban.

Bentuk pilihan ganda diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) / Sangat Bagus : diberi skor 4
- b. Setuju (S) / Bagus (B) : diberi skor 3

- c. Tidak Setuju (TS) / Kurang Bagus (KB) : diberi skor 2
 d. Sangat Tidak Setuju (STS) / Sangat Kurang Bagus (SKB) : diberi skor 1

Memodifikasi skala likert dari 5 jawaban menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban yang di tengah berdasarkan alasan sebagai berikut (Hadi, 1991:20):

- Kategori di tengah mempunyai arti ganda. Biasanya diartikan belum dapat memutuskan sesuatu atau memberi jawaban, atau bahkan ragu-ragu.
- Tersedianya jawaban ditengah akan menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah, terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya, ke arah setuju atau tidak setuju.
- Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan jawaban responden ke arah setuju atau tidak setuju. Jika disediakan 5 jawaban, akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat diperoleh dari para responden.

Penelitian ini menggunakan skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat jawaban dengan alasan bahwa dalam penelitian ini peneliti ingin memperoleh informasi dari responden yang mengarah antara setuju dan tidak setuju/ positif dan negatif, dengan demikian tidak mengurangi informasi yang diperoleh dari para responden.

Menurut Nasution (2004:61) sifat pengukuran terbagi menjadi dua, yaitu positif dan negatif. Pernyataan yang bersifat positif diberi skor mulai dari angka tertinggi ke terendah dan pernyataan negatif diberi skor mulai dari angka terendah ke tertinggi.

Tabel 3.3 Sifat Pengukuran

| Sifat Pengukuran | S | SS | TS | STS |
|------------------|---|----|----|-----|
| Positif | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Negatif | 1 | 2 | 3 | 4 |

Sumber : Nasution (2004:61)

Jadi dalam penelitian ini nilai pengukuran dimulai dari angka tertinggi ke terendah yaitu 4, 3, 2, 1 karena semua pernyataan dalam penelitian ini bersifat positif.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi product moment pearson's, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus (Priyatno, 2010:75) berikut.

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

n = Jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi product moment pearson's. Suatu variable dikatakan valid, apabila variable tersebut memberikan nilai signifikansi < 5%.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Priyatno, 2010:75). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya.

Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan dalam metode Cronbach yakni (Priyatno, 2010:75) berikut.

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

- α = koefisien reliabilitas
- r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- k = jumlah variable bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistic Cronbach Alpha. Suatu variable dikatakan reliable apabila variable tersebut memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60

3.8.3 Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif statistik adalah menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti mean, standar deviasi, varian, modus, dan lain-lain. Analisis deskriptif ini dapat digunakan untuk memberikan penjelasan dalam penelitian lanjutan untuk memberikan hasil yang lebih baik terhadap analisis regresi. Analisis deskriptif bersifat penjelasan statistic dengan memberikan gambaran data tentang jumlah data, minimum, maximum, mean, dan standar deviasi (Priyatno, 2010:12).

3.8.4 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi nilai variable dependen berdasarkan nilai variable independen secara individual. Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik atau menurunnya

nilai dalam variable dependen dapat dilakukan melalui menaikkan atau menurunkan nilai variable independen, atau untuk meningkatkan nilai variable dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan nilai variable independen atau sebaliknya (Sugiyono, 2012:237).

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Menurut Sugiyono (2014:261), regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : nilai variable dependen, yaitu prestasi kerja

a : harga Y, bila X = 0 (harga konstan)

b : koefisien regresi, b positif (+) = naik dan bila b minus (-) = turun

X : nilai variabel independen, yaitu disiplin kerja

3.8.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variable bebas terhadap variable terikat yang terdapat dalam model. Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja . Rumusnya adalah (Priyatno, 2010:142):

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan:

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

Se (b_i) = standard error dari koefisien korelasi

Dengan kriteria-kriteria sebagai berikut.

- a. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya;
- b. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, yang artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya;
- c. Level signifikan 5%.

3.8.6 Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (2010:66) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai r^2 (koefisien determinasi) terletak antara 0 dan 1. Jika nilai $r^2 = 1$ berarti 100 persen total (sempurna) variasi variabel dependen diterangkan oleh variabel independen. Jika $r^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen.

3.8.7 Korelasi

Analisis korelasi berfungsi untuk mengetahui informasi mengenai hubungan antara tingkat variable disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Besarnya hubungan dilihat dari nilai r_{xy} dan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat probability 5% atau 0,05 (Sarwono, 2013:97).

3.9 Tahap Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan dengan metode deduktif. Metode deduktif dimulai dari hal-hal umum ditarik ke hal-hal khusus yang ditemukan dan kemudian menjadi dasar dari kesimpulan-kesimpulan yang dibuat. Penarikan kesimpulan didasarkan pada data yang diperoleh dan yang dianalisis, sehingga akan ditemukan jawaban dari permasalahan.



BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini tentang pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan *Seven Dream Residence* Jember maka dapat ditarik kesimpulan yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan *Seven Dream Residence* Jember dengan arah positif.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja pada karyawan *Seven Dream Residence* Jember. Namun tidak menutup kemungkinan diharapkan untuk peneliti selanjutnya melakukan kajian yang sama dengan mengembangkan faktor lain yang mampu mempengaruhi prestasi kerja seperti menambah beberapa faktor diantaranya motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, tingkat stres, sistem kompensasi dan lain-lain sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Badan Penerbit Universitas Jember. 2010. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Edisi Ketiga. Jember: Jember University Press.
- Bungin, M. B. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Edisi kedua. Jakarta: Kencana.
- Budi, A. P. 2013. *Manajemen Marketing Perhotelan*. Yogyakarta: Andi.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Gomes, F. C. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi offset.
- Gaol, J. L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik Dan Bisnis*. Jakarta: Grasindo.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada
- Handoko, T.H. 2002. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFEE.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R.L dan Johan H.J. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Jakarta : Salemba Empat
- Nasution. 2004. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Nasution, M. 2000. *Manajemen Personalia Aplikasi dalam Perusahaan*. Djambatan. Jakarta.
- Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Prasetyo, B. dan Jannah, L. M. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Priyatno, D. 2010. *Paham Analisa Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.
- Poerwanto. 2006. *New Business Administration*. Cetakan 1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ranupandojo, H. & Husnan, S. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Rofi, A. N. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang*. Jurnal.
- Sarwono, J. 2013. *12 Jurus Ampuh SPSS Untuk Riset Skripsi*. Jakarta : PT. Elek Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryo, S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative and Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Saydam, G. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Siagian, S.P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BP STIE YKPN.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Edisi revisi. Jakarta: LP3ES.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi Dengan metode R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.

_____.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

_____. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sulastiyono, A. 2001. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Bandung : Alfabeta.

Suwithi, W. 2010. *Pengelolaan Hotel Trainning Berdasarkan Prinsip Management Hotel Berbintang*. Bandung: Alfabeta.

Wahyuningrum. 2008. *Hubungan Kemampuan, Kepuasan, dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan*. Skripsi Universitas Diponegoro.

Hotel di Jember. 2016 <https://www.traveloka.com/hotel/indonesia/city/jember-103361> [21 Juni 2016].

LAMPIRAN A. KUESIONER PENELITIAN

Lampiran : Kuesioner Penelitian
Perihal : Permohonan menjadi responden

Kepada:

Yth. Bapak/ Ibu/ Sdr/ i responden
di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan studi pada Program Studi Administrasi Bisnis (S1), Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan informasi dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang tersedia dalam kuesioner penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Seven Dream Residence Jember”**

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam artian diperlukan untuk penelitian ini saja. Peneliti menjamin rahasia pribadi juga jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i dalam memberikan kebenaran data pada peneliti. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i saya sampaikan terima kasih.

Hormat Saya

Edi Purnomo

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor Responden : (Diisi Peneliti)
2. Nama Responden :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki/ Perempuan (coret yang tidak perlu)
4. Usia :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Lama Kerja di *Seven Dream Residence* :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda *checklist* (√) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan kondisi anda 1 tahun terakhir.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak

PERTANYAAN**VARIABEL DISIPLIN KERJA (X)**

| No | Pernyataan | Jawaban | | | |
|----|--|---------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1. | Anda datang ke tempat kerja tepat waktu sesuai jam masuk kerja hotel seven dream residence | | | | |
| 2. | Anda pulang kerja sesuai jadwal yang ditentukan oleh hotel seven dream residence | | | | |
| 3. | Anda berada di tempat kerja selama jam kerja berlangsung | | | | |
| 4. | Anda meminta ijin ketika keluar pada saat jam kerja | | | | |
| 5. | Anda telah mentaati semua peraturan didalam perusahaan | | | | |
| 6. | Anda mematuhi setiap instruksi pimpinan | | | | |
| 7. | Anda menggunakan seragam sesuai ketentuan yang telah dibuat oleh hotel seven dream residence | | | | |
| 8. | Anda ijin ketika tidak masuk kerja | | | | |

VARIABEL PRESTASI KERJA (Y)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | |
|-----|--|---------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1. | Anda melaksanakan pekerjaan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa | | | | |
| 2. | Anda melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan menurut apa adanya | | | | |
| 3. | Anda mampu mencari solusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang dihadapi | | | | |
| 4. | Anda mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan | | | | |
| 5. | Jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran Anda dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan. | | | | |
| 6. | Kehadiran Anda akan menentukan prestasi Anda. | | | | |
| 7. | Anda memiliki hubungan baik dengan sesama karyawan | | | | |
| 8. | Anda sering memberikan bantuan kepada karyawan lain | | | | |
| 9. | Anda mengetahui diskripsi kerja (<i>job description</i>) sesuai bidang pekerjaan | | | | |
| 10. | Anda mempunyai keterampilan sesuai bidang pekerjaan | | | | |
| 11. | Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik | | | | |
| 12. | Anda berani memikul resiko dari kesalahan yang Anda buat | | | | |
| 13. | Anda memelihara barang-barang hotel yang dipercayakan kepada anda | | | | |

LAMPIRAN B. REKAPITULASI DATA JAWABAN RESPONDEN

| NO | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X TOTAL | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Y1.7 | Y1.8 | Y1.9 | Y1.10 | Y1.11 | Y1.12 | Y1.13 | Y TOTAL |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|------------|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 22 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 34 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 35 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |

LAMPIRAN C. METHOD OF SUCCESIVE INTERVAL

| NO | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Y1.7 | Y1.8 | Y1.9 | Y1.10 | Y1.11 | Y1.12 | Y1.13 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | 1.000 | 2.795 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.952 | 2.952 | 1.000 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 1.000 | 1.000 |
| 2 | 1.000 | 2.795 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 3.041 | 2.952 | 2.952 | 2.952 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 2.650 | 2.872 |
| 3 | 1.000 | 2.795 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 3.041 | 2.952 | 2.952 | 2.952 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 2.650 | 2.872 |
| 4 | 2.683 | 1.000 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 1.621 | 1.000 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 1.000 | 2.737 | 2.737 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.872 |
| 5 | 2.683 | 4.412 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 3.041 | 2.952 | 2.952 | 2.952 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 2.650 | 2.872 |
| 6 | 1.000 | 2.795 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 3.041 | 2.952 | 2.952 | 2.952 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 2.650 | 2.872 |
| 7 | 2.683 | 4.412 | 2.814 | 4.772 | 2.814 | 2.934 | 4.569 | 2.934 | 4.772 | 4.772 | 4.772 | 4.772 | 2.814 | 4.569 | 2.737 | 2.737 | 2.934 | 4.772 | 2.814 | 4.258 | 4.569 |
| 8 | 2.683 | 4.412 | 2.814 | 4.772 | 2.814 | 2.934 | 4.569 | 2.934 | 4.772 | 4.772 | 4.772 | 4.772 | 2.814 | 4.569 | 2.737 | 2.737 | 2.934 | 4.772 | 2.814 | 4.258 | 4.569 |
| 9 | 1.000 | 2.795 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 3.041 | 2.952 | 2.952 | 2.952 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 2.650 | 2.872 |
| 10 | 1.000 | 2.795 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 3.041 | 2.952 | 2.952 | 2.952 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 2.650 | 2.872 |
| 11 | 1.000 | 2.795 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 3.041 | 2.952 | 2.952 | 2.952 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 2.650 | 2.872 |
| 12 | 1.000 | 2.795 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 3.041 | 2.952 | 2.952 | 2.952 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 2.737 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 2.650 | 2.872 |
| 13 | 1.000 | 2.795 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 3.041 | 2.952 | 2.952 | 2.952 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 2.650 | 2.872 |
| 14 | 1.000 | 2.795 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 3.041 | 2.952 | 2.952 | 2.952 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 2.650 | 2.872 |
| 15 | 1.000 | 2.795 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 3.041 | 2.952 | 2.952 | 2.952 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 2.650 | 2.872 |
| 16 | 2.683 | 4.412 | 2.814 | 2.952 | 2.814 | 1.000 | 4.569 | 1.000 | 3.041 | 2.952 | 2.952 | 2.952 | 2.814 | 4.569 | 2.737 | 1.000 | 1.000 | 2.952 | 2.814 | 4.258 | 4.569 |
| 17 | 1.000 | 2.795 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 3.041 | 2.952 | 2.952 | 2.952 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 2.650 | 2.872 |
| 18 | 1.000 | 2.795 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 3.041 | 2.952 | 2.952 | 2.952 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 2.650 | 2.872 |
| 19 | 1.000 | 2.795 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 3.041 | 2.952 | 2.952 | 2.952 | 1.000 | 2.872 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.952 | 1.000 | 2.650 | 2.872 |

LAMPIRAN D. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 XTOTAL

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X Total |
|-----------------------------|--------|--------|---------|--------|---------|---------|--------|---------|---------|
| X1.1 Pearson Correlation | 1 | .541* | .725** | .527* | .725** | .574* | .662** | .574* | .776** |
| Sig. (2-tailed) | | .017 | .000 | .020 | .000 | .010 | .002 | .010 | .000 |
| N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| X1.2 Pearson Correlation | .541* | 1 | .747** | .504* | .747** | .592** | .648** | .592** | .788** |
| Sig. (2-tailed) | .017 | | .000 | .028 | .000 | .008 | .003 | .008 | .000 |
| N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| X1.3 Pearson Correlation | .725** | .747** | 1 | .675** | 1.000** | .792** | .868** | .792** | .948** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| X1.4 Pearson Correlation | .527* | .504* | .675** | 1 | .675** | .825** | .866** | .825** | .838** |
| Sig. (2-tailed) | .020 | .028 | .002 | | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| X1.5 Pearson Correlation | .725** | .747** | 1.000** | .675** | 1 | .792** | .868** | .792** | .948** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .002 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| X1.6 Pearson Correlation | .574* | .592** | .792** | .825** | .792** | 1 | .687** | 1.000** | .878** |
| Sig. (2-tailed) | .010 | .008 | .000 | .000 | .000 | | .001 | .000 | .000 |
| N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| X1.7 Pearson Correlation | .662** | .648** | .868** | .866** | .868** | .687** | 1 | .687** | .910** |
| Sig. (2-tailed) | .002 | .003 | .000 | .000 | .000 | .001 | | .001 | .000 |
| N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| X1.8 Pearson Correlation | .574* | .592** | .792** | .825** | .792** | 1.000** | .687** | 1 | .878** |
| Sig. (2-tailed) | .010 | .008 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | | .000 |
| N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| X Total Pearson Correlation | .776** | .788** | .948** | .838** | .948** | .878** | .910** | .878** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Y1.10
Y1.11 Y1.12 Y1.13 YTOTAL
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

| | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Y1.7 | Y1.8 | Y1.9 | Y1.10 | Y1.11 | Y1.12 | Y1.13 | Y Total |
|---------------------------|--------|---------|---------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|--------|--------|---------|
| Y1.1 Pearson Correlation | 1 | .675** | .675** | .896** | .515* | .605** | .258 | .258 | .597** | .675** | .515* | .862** | .800** | .797** |
| Sig. (2-tailed) | | .002 | .002 | .000 | .024 | .006 | .285 | .285 | .007 | .002 | .024 | .000 | .000 | .000 |
| N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| Y1.2 Pearson Correlation | .675** | 1 | 1.000** | .661** | .675** | .866** | .259 | .259 | .825** | 1.000** | .675** | .772** | .567* | .852** |
| Sig. (2-tailed) | .002 | | .000 | .002 | .002 | .000 | .285 | .285 | .000 | .000 | .002 | .000 | .011 | .000 |
| N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| Y1.3 Pearson Correlation | .675** | 1.000** | 1 | .661** | .675** | .866** | .259 | .259 | .825** | 1.000** | .675** | .772** | .567* | .852** |
| Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | | .002 | .002 | .000 | .285 | .285 | .000 | .000 | .002 | .000 | .011 | .000 |
| N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| Y1.4 Pearson Correlation | .896** | .661** | .661** | 1 | .675** | .567* | .587** | .587** | .825** | .661** | .675** | .772** | .866** | .882** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .002 | .002 | | .002 | .011 | .008 | .008 | .000 | .002 | .002 | .000 | .000 | .000 |
| N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| Y1.5 Pearson Correlation | .515* | .675** | .675** | .675** | 1 | .868** | .839** | .484* | .792** | .675** | 1.000** | .804** | .868** | .904** |
| Sig. (2-tailed) | .024 | .002 | .002 | .002 | | .000 | .000 | .036 | .000 | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| Y1.6 Pearson Correlation | .605** | .866** | .866** | .567* | .868** | 1 | .456* | .167 | .687** | .866** | .868** | .900** | .736** | .876** |
| Sig. (2-tailed) | .006 | .000 | .000 | .011 | .000 | | .049 | .493 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| Y1.7 Pearson Correlation | .258 | .259 | .259 | .587** | .839** | .456* | 1 | .683** | .664** | .259 | .839** | .453 | .746** | .658** |
| Sig. (2-tailed) | .285 | .285 | .285 | .008 | .000 | .049 | | .001 | .002 | .285 | .000 | .052 | .000 | .002 |
| N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| Y1.8 Pearson Correlation | .258 | .259 | .259 | .587** | .484* | .167 | .683** | 1 | .664** | .259 | .484* | .200 | .456* | .514* |
| Sig. (2-tailed) | .285 | .285 | .285 | .008 | .036 | .493 | .001 | | .002 | .285 | .036 | .412 | .049 | .024 |
| N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| Y1.9 Pearson Correlation | .597** | .825** | .825** | .825** | .792** | .687** | .664** | .664** | 1 | .825** | .792** | .637** | .687** | .894** |
| Sig. (2-tailed) | .007 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .002 | .002 | | .000 | .000 | .003 | .001 | .000 |
| N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| Y1.10 Pearson Correlation | .675** | 1.000** | 1.000** | .661** | .675** | .866** | .259 | .259 | .825** | 1 | .675** | .772** | .567* | .852** |
| Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .000 | .002 | .002 | .000 | .285 | .285 | .000 | | .002 | .000 | .011 | .000 |
| N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| Y1.11 Pearson Correlation | .515* | .675** | .675** | .675** | 1.000** | .868** | .839** | .484* | .792** | .675** | 1 | .804** | .868** | .904** |
| Sig. (2-tailed) | .024 | .002 | .002 | .002 | .000 | .000 | .000 | .036 | .000 | .002 | | .000 | .000 | .000 |
| N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| Y1.12 Pearson Correlation | .862** | .772** | .772** | .772** | .804** | .900** | .453 | .200 | .637** | .772** | .804** | 1 | .900** | .910** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .052 | .412 | .003 | .000 | .000 | | .000 | .000 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N | | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| Y1.13 | Pearson Correlation | .800** | .567* | .567* | .866** | .868** | .736** | .746** | .456* | .687** | .567* | .868** | .900** | 1 | .902** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .011 | .011 | .000 | .000 | .000 | .000 | .049 | .001 | .011 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| Y Total | Pearson Correlation | .797** | .852** | .852** | .882** | .904** | .876** | .658** | .514* | .894** | .852** | .904** | .910** | .902** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .002 | .024 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 19 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 19 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .947 | 8 |

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Y1.10
Y1.11 Y1.12 Y1.13
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 19 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 19 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .959 | 13 |

LAMPIRAN E. ANALISIS DATA

DESCRIPTIVES VARIABLES=X Y
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| X | 19 | 2 | 4 | 3.16 | .501 |
| Y | 19 | 1 | 4 | 2.95 | .621 |
| Valid N (listwise) | 19 | | | | |

REGRESSION
 /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X.

Regression

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------|----------|----------------|----|
| PRESTASI KERJA | 30.52663 | 8.109946 | 19 |
| DISIPLIN KERJA | 15.54621 | 4.939047 | 19 |

Correlations

| | | PRESTASI KERJA | DISIPLIN KERJA |
|---------------------|----------------|----------------|----------------|
| Pearson Correlation | PRESTASI KERJA | 1.000 | .964 |
| | DISIPLIN KERJA | .964 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | PRESTASI KERJA | . | .000 |
| | DISIPLIN KERJA | .000 | . |
| N | PRESTASI KERJA | 19 | 19 |
| | DISIPLIN KERJA | 19 | 19 |

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------------|-------------------|---------|
| 1 | DISIPLIN KERJA ^a | | . Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .964 ^a | .930 | .925 | 2.215368 |

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1100.448 | 1 | 1100.448 | 224.222 | .000 ^a |
| | Residual | 83.434 | 17 | 4.908 | | |
| | Total | 1183.882 | 18 | | | |

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.916 | 1.720 | | 3.439 | .003 |
| | DISIPLIN KERJA | 1.583 | .106 | .964 | 14.974 | .000 |

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Lampiran F. Tabel Nilai t

| d.f | $t_{0.10}$ | $t_{0.05}$ | $t_{0.025}$ | $t_{0.01}$ | $t_{0.005}$ | d.f |
|-----|------------|------------|-------------|------------|-------------|-----|
| 1 | 3,078 | 6,314 | 12,706 | 31,821 | 63, 657 | 1 |
| 2 | 1,886 | 2,920 | 4,303 | 6,965 | 9,925 | 2 |
| 3 | 1,638 | 2,353 | 3,182 | 4,541 | 5,841 | 3 |
| 4 | 1,533 | 2,132 | 2,776 | 3,747 | 4,604 | 4 |
| 5 | 1,476 | 2,015 | 2,571 | 3,365 | 4,032 | 5 |
| 6 | 1,440 | 1,943 | 2,447 | 3,143 | 3,707 | 6 |
| 7 | 1,415 | 1,895 | 2,365 | 2,998 | 3,499 | 7 |
| 8 | 1,397 | 1,860 | 2,306 | 2,896 | 3,355 | 8 |
| 9 | 1,383 | 1,833 | 2,262 | 2,821 | 3,250 | 9 |
| 10 | 1,372 | 1,812 | 2,228 | 2,764 | 3,169 | 10 |
| 11 | 1,363 | 1,796 | 2,201 | 2,718 | 3,106 | 11 |
| 12 | 1,356 | 1,782 | 2,179 | 2,681 | 3,055 | 12 |
| 13 | 1,350 | 1,771 | 2,160 | 2,650 | 3,012 | 13 |
| 14 | 1,345 | 1,761 | 2,145 | 2,624 | 2,977 | 14 |
| 15 | 1,341 | 1,753 | 2,131 | 2,602 | 2,947 | 15 |
| 16 | 1,337 | 1,746 | 2,120 | 2,583 | 2,921 | 16 |
| 17 | 1,333 | 1,740 | 2,110 | 2,567 | 2,898 | 17 |
| 18 | 1,330 | 1,734 | 2,101 | 2,552 | 2,878 | 18 |
| 19 | 1,328 | 1,729 | 2,093 | 2,539 | 2,861 | 19 |
| 20 | 1,325 | 1,725 | 2,086 | 2,528 | 2,845 | 20 |
| 21 | 1,323 | 1,721 | 2,080 | 2,518 | 2,831 | 21 |
| 22 | 1,321 | 1,717 | 2,074 | 2,508 | 2,819 | 22 |
| 23 | 1,319 | 1,714 | 2,069 | 2,500 | 2,807 | 23 |
| 24 | 1,318 | 1,711 | 2,064 | 2,492 | 2,797 | 24 |
| 25 | 1,316 | 1,708 | 2,060 | 2,485 | 2,787 | 25 |
| 26 | 1,315 | 1,706 | 2,056 | 2,479 | 2,779 | 26 |
| 27 | 1,314 | 1,703 | 2,052 | 2,473 | 2,771 | 27 |
| 28 | 1,313 | 1,701 | 2,048 | 2,467 | 2,763 | 28 |
| 29 | 1,311 | 1,699 | 2,045 | 2,462 | 2,756 | 29 |
| 30 | 1,310 | 1,697 | 2,042 | 2,457 | 2,750 | 30 |
| 31 | 1,309 | 1,696 | 2,040 | 2,453 | 2,744 | 31 |
| 32 | 1,309 | 1,694 | 2,037 | 2,449 | 2,738 | 32 |
| 33 | 1,308 | 1,692 | 2,035 | 2,445 | 2,733 | 33 |
| 34 | 1,307 | 1,691 | 2,032 | 2,441 | 2,728 | 34 |
| 35 | 1,306 | 1,690 | 2,030 | 2,438 | 2,724 | 35 |
| 36 | 1,306 | 1,688 | 2,028 | 2,434 | 2,719 | 36 |
| 37 | 1,305 | 1,687 | 2,026 | 2,431 | 2,715 | 37 |
| 38 | 1,304 | 1,686 | 2,024 | 2,429 | 2,712 | 38 |
| 39 | 1,303 | 1,685 | 2,023 | 2,426 | 2,708 | 39 |

Sumber: *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Dr. Imam Ghozali)

LAMPIRAN G. SURAT IJIN PENELITIAN DARI LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS JEMBER



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

**UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN**

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Jember Telp. 0331-337818, 339385 Fax. 0331-337818
e-Mail : penelitian.lemlit@unej.ac.id

Nomor : 1060 /UN25.3.1/LT/2016
Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

14 Juli 2016

Yth. Pimpinan
Seven Dream Residence Jember
di -

JEMBER

Memperhatikan surat pengantar dari Pembantu Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember Nomor : 2274/UN25.1.2/LT/2016 tanggal 24 Juni 2016, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : Edi Purnomo/100910202060
Fakultas / Jurusan : FISIP/Illmu Administrasi Bisnis Universitas Jember
Alamat / HP : Jl. Jawa IV Jember/Hp. 085230092277
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Seven Dream Residence Jember
Lokasi Penelitian : Seven Dream Residence Jember
Lama Penelitian : Dua bulan (14 Juli 2016 – 14 September 2016)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.

a.n Ketua
Sekretaris

Dr. Zainuri, M.Si
NIP196403251989021001

Tembusan Kepada Yth. :

1. Dekan FISIP
Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip



CERTIFICATE NO : QMS/173

LAMPIRAN H. SURAT IJIN PENELITIAN DARI PERUSAHAAN



Kantor: Jalan Riau No. 2 Sumbersari – Jember
Telp. (0331)-339 199 Kode Pos: 68121 email: sevendreamresidencejember@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 10/SD/XIII/16

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Umie Fathiyah
Jabatan : Koordinator Hotel

Menyatakan bahwa saudara:

Nama : Edi Purnomo
Jurusan/prodi : Ilmu Administrasi/Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Telah melakukan penelitian pada Seven Dream Residence, yang dipergunakan untuk menyelesaikan tugas akhirnya sebagai mahasiswa strata 1, dengan judul "*Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Seven Dream Residence Jember*". Penelitian dilakukan pada tanggal 14 Juli s.d. 30 Agustus 2016.

Demikian surat ini dibuat agar digunakan semestinya.

Jember, 18 Agustus 2016

Koordinator Hotel,

Umie Fathiyah

Jl. Riau No. 2
Telp. (0331) 339