

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

NELVA SISKAWATI

nelvasiskawatimgt@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of the reseach to determine the effect of compensation on employee performance at hotels in Indragiri Hilir regency. Data analysis using simple linear regression equation. Inthe instrument research, it can be concluded that all research instruments are said to be valid, reliability test results declared reliable because the calculation results have a reliable coefficient obtained $\alpha > 0.06$. Further data collected were analyzed by descriptive technique and simple regression statistic. Based on the results of analysis known that partially on employee performance. It can be known from compensation value (X) has t count $2,696 > t_{tabel} 2.012$ and with significant equal to $0.010 < 0.05$. This is implies that there is an effect of compensation on employee performance on hotels located in Indragiri Hilir Regency, where the performance of an employee will increase with the motivation in the form of compensation given by the hotel manager.

Keywords: Employee Compensation and Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel di kabupaten Indragiri Hilir. Analisis data menggunakan persamaan regresi linier sederhana. Dari pengujian instrument penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa kesemua instrument penelitian dikatakan valid, hasil uji reliabilitas dinyatakan reliable karena hasil perhitungan memiliki koefisien keandalah (reliable) diperoleh $\alpha > 0,06$. Selanjutnya data yang dikumpulkan dianalisis dengan teknik deskriptif dan statistic regresi sederhana. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai disiplin kerja (X) memiliki $t_{hitung} 2.696 > t_{tabel} 2.012$ dan dengan signifikan sebesar $0.010 < 0.05$. Hal ini mengimplikasikan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel-hotel yang berada di Kabupaten Indragiri Hilir, dimana kinerja seorang karyawan akan meningkat dengan adanya motivasi dalam bentuk disiplin kerja yang diberikan oleh manager hotel.

Kata Kunci: Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan.

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut.

Sadili (2005 : 187) menyebutkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan disiplin kerja secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian disiplin kerja tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Hal

tersebut senada dengan yang dikatakan oleh Mulyadi (2005 : 178) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Dengan demikian pemberian disiplin kerja dapat memotivasi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau disiplin kerja yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan disiplin kerja untuk mendukung motivasi para karyawan. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini berfokus pada variabel disiplin kerja untuk variabel independen dan kinerja karyawan untuk variabel dependen. Serta penelitian ini mengambil populasi pada hotel-hotel di Kabupaten Indragiri Hilir. Alasan dipilihnya hotel di Kabupaten Indragiri Hilir sebagai objek penelitian dikarenakan hotel-hotel di Kabupaten Indragiri Hilir memiliki sampel yang cukup untuk penelitian ini dan hotel-hotel tersebut juga cukup berkembang pesat di Kota Tembilahan Kabupten Indragiri Hilir. Adapun hotel-hotel yang dipilih menjadi sampel dalam penelitian ini adalah hotel Arrahman, hotel Tembilahan Pratama, dan hotel Inhil Pratama.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Di Kabupaten Indragiri Hilir"**.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka yang rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah : "Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel di kabupaten Indragiri Hilir? "

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel di kabupaten Indragiri Hilir.

B. TELAAH PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Manajemen (*management*) adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan-tujuan tersebut (Simamora, 2004 : 3).

Pendapat tersebut menyebutkan bahwa esensi dari manajemen adalah kegiatan bekerja yang dilakukan oleh orang lain guna mencapai tujuan. Melalui manajemen maka kegiatan sumber daya yang dimiliki dapat dikelola dengan baik. Hasibuan (2005 : 10) mendefinisikan manajemen merupakan usaha mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Nawawi (2006:305) mendefinisikan Sumber daya manusia adalah faktor sentral di lingkungan organisasi mencari laba (perusahaan dan industri), nir laba

(instansi pemerintah) dan volentir (organisasi/perkumpulan berdasarkan kemanusiaan dan pengabdian).

Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya disiplin kerja ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin (Rahmawati, 2009 : 27). Menurut Hasibuan (2005 :118) disiplin kerja adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Sedangkan menurut Dessler (2007 : 85) disiplin kerja adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2004:69) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rahmawati (2009:46) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh

manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Tujuan dan Manfaat Penilaian Kerja

Dalam penilaian kinerja karyawan terdapat tujuan dan manfaat. Sunyoto (2008:1) mengemukakan bahwa ada 5 (lima) tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika ada hal-hal yang perlu diubah.

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut : "*Diduga Disiplin kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel di Kabupaten Indragiri Hilir*".

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yakni variabel independen dan variabel dependen yaitu :

1. Variabel independen dalam penelitian adalah Disiplin kerja (X)
2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

C. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang penulis lakukan yaitu hotel-hotel yang berada di Kabupaten Indragiri Hilir Riau yaitu Hotel Ar-rahman, Hotel Tembilahan Pratama, dan Hotel Inhil Pratama, dan waktu penelitian diadakan pada Bulan November 2016 sampai dengan Bulan Januari 2017.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

- a. Data Kualitatif
Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat dan gambar (Sugiyono, 2007:308).
- b. Data Kuantitatif
Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2007:308).

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat dimana penelitian dilakukan secara langsung (Indriantoro dan Supomo, 2009:146).

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2009:257). Populasi

dalam penelitian ini adalah Hotel-hotel yang berada di Kabupaten Indragiri Hilir.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007:73). Dalam penelitian ini pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sensus, metode sensus adalah metode pengumpulan data dimana seluruh populasi diselidiki tanpa terkecuali (Sunyoto, 2008), karena responden yang dapat dilakukan penelitian adalah seluruh karyawan hotel yang berada di Kabupaten Indragiri Hilir. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel yang bekerja pada hotel Inhil Pratama, Hotel Arrahman, dan Hotel Tembilahan Pratama.

Metode Pengambilan Data

Penulis memperoleh data primer melalui survei (*survey methods*) yaitu teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Penelitian ini menggunakan data primer yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama, yaitu karyawan Hotel. Data primer dalam penelitian ini dapat diperoleh dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh karyawan-karyawan hotel-hotel yang berada di Kabupaten Indragiri Hilir.

Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan bagian dari statistik mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami. Statistik deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan atau fenomena. Didasarkan pada ruang lingkup bahasannya statistik deskriptif mencakup ukuran nilai pusat (rata-rata,

median, modus, kuartil, dan sebagainya); ukuran dispersi (jangkauan, simpangan, rata-rata, variansi, simpangan baku, dan sebagainya) dan ukuran lainnya. Hal ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran keseluruhan dari sampel yang berhasil dikumpulkan dan memenuhi syarat untuk dijadikan sampel penelitian.

2. Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji reliabilitas dan validitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Terdapat dua prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini untuk uji kualitas data, yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji Validitas yaitu merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2007:267). Validitas dapat diketahui dari hasil pemikiran dan dari hasil pengalaman. Hal yang pertama akan diperoleh validitas logis dan hal kedua diperoleh validitas empiris. Dua hal inilah yang dijadikan dasar pengelompokan validitas tes (Arikunto, 2005:57).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:41). Reliabilitas berkaitan dengan ketepatan prosedur pengukuran dan konsisten. Data yang tidak reliabel, tidak dapat diproses lebih lanjut karena akan menimbulkan kesimpulan yang bias. Pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka

disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan agar nilai parameter model penduga yang digunakan dinyatakan valid. Uji penyimpangan asumsi klasik menurut Ghozali (2011:96) terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

a. Uji normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji *t* dan *F* mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2011:160). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan statistik.

Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan nilai *Z-skewness*. Uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (*K-S*).

b. Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. (Ghozali, 2011:105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan menganalisis korelasi variabel-variabel bebasnya atau dapat juga dengan melihat nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (*VIF*). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai

$tolerance < 0,10$ atau nilai VIF > 10 .

c. Uji heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka terjadi homoskedastisitas dan apabila berbeda maka terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

4. Metoda Analisis Data

a. Analisis Regresi Sederhana

Regresi berhubungan dengan studi mengenai ketergantungan dari sebuah variabel independen dengan tujuan untuk menaksir dan/atau meramal mean dari variabel dependen dengan dasar nilai tertentu dari variabel penjelas dalam populasi yang sebenarnya (Hakim, 2006:173). Untuk itu diformulasikan model regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

Di mana :

Y : Kinerja Karyawan
 α : Nilai intersep (konstan)
 β : Koefisien arah regresi
 X : Disiplin kerja
 ε : error

Untuk menganalisis pengaruh variabel Disiplin kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) digunakan metoda statistik dengan tingkat taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Selanjutnya untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka harus diuji secara parsial dengan menggunakan alat uji t.

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2011:84) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh

pengaruh satu variabel independen secara parsial atau individual dalam menerangkan variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2011:96). Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Sederhana

Regresi berhubungan dengan studi mengenai ketergantungan dari sebuah variabel independen dengan tujuan untuk menaksir dan/atau meramal mean dari variabel dependen dengan dasar nilai tertentu dari variabel penjelas dalam populasi yang sebenarnya (Hakim, 2006:173).

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 17.0 di atas maka didapat persamaan regresi linier berganda model regresi sebagai berikut:

$$Y = 10.017 + 0.132X + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dianalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu:

1. Konstanta sebesar 10.017, memiliki arti, jika tidak ada variabel disiplin kerja (X), maka variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 10.017.
2. Nilai koefisien regresi 0.132 (X) pada variabel disiplin kerja (X) terdapat hubungan

positif dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan setiap kenaikan 1 persen dari disiplin kerja (X) akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan (Y) yang diterima sebesar nilai koefisiennya.

b. Uji t (regresi secara parsial)

Menurut Ghozali (2011:84) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial atau individual dalam menerangkan variabel dependen.

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel-hotel yang berada di Kabupaten Indragiri Hilir, dimana uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Dengan tingkat signifikansi 5%.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai disiplin kerja (X) memiliki t_{hitung} sebesar 2.696 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.012, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.696 > 2.012$ dengan signifikan sebesar 0.010 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 atau nilai $0.010 < 0.05$, Maka Disiplin kerja (X) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini mengimplikasikan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel-hotel yang berada di Kabupaten Indragiri Hilir, dimana kinerja seorang karyawan akan meningkat dengan adanya motivasi dalam bentuk disiplin kerja yang diberikan oleh manager hotel.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Rahmawati (2009) yang berjudul *Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota*. Dimana hasil penelitiannya

menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja langsung sebesar 3,043, sedangkan disiplin kerja tak langsung sebesar 2,648, dan t tabel sebesar 1,996. Dari sini dapat disimpulkan bahwa t hitung $>$ dari t tabel yang berarti H_a diterima dan menolak H_o , maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja langsung berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2011:96). Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh besarnya R sebesar 0.373 atau 37.3% dan R square sebesar 0.139 dan besar *Adjusted R Square* sebesar 0.120 hal ini memiliki arti 12 % variasi variabel kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X). Sedangkan sisanya 88 % dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian data dan pembahasan yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa semua variabel berdistribusi normal, dimana hasil uji normalitas menggunakan *Probability Plot*

- dan uji statistik *Kolmogorov Smirnov*, dan pada uji heterokedastisitas dengan menggunakan *scatter plot* terlihat bahwa menyebar secara acak. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai disiplin kerja (X) memiliki $t_{hitung} 2.696 > t_{tabel} 2.012$ dan dengan signifikan sebesar $0.010 < 0.05$. Hal ini mengimplikasikan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel-hotel yang berada di Kabupaten Indragiri Hilir, dimana kinerja seorang karyawan akan meningkat dengan adanya motivasi dalam bentuk disiplin kerja yang diberikan oleh manager hotel.
 3. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.373 atau 37.3% dan R square sebesar 0.139 dan besar *Adjusted R Square* sebesar 0.120 hal ini memiliki arti 12 % variasi variabel kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X). Sedangkan sisanya 88 % dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini.
- sehingga karyawan akan semakin termotivasi dalam bekerja.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah populasi tidak hanya pada Hotel-Hotel yang berada di Kabupaten Indragiri Hilir namun juga pada hotel-hotel yang berada diluar Kabupaten Indragiri Hilir.
 3. Penelitian yang akan datang disarankan agar responden mendapatkan penjelasan yang cukup sebelum melakukan pengisian kuesioner, sehingga pertanyaan-pertanyaan di dalam kuesioner dapat dipahami maksud dan isi dalam kuesioner, agar tidak timbul bias respon oleh responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, Arlan. 2011, *Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Amrullah, Asriyanti. 2012, *Pengaruh Disiplin kerja Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Asep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2004. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Arikunto Suharsimi, 2005, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan Edisi Revisi*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo.
- Dito, Anoki Herdian. 2010. *Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya dan untuk keperluan penelitian di masa mendatang, agar diperoleh hasil yang lebih baik dan akurat, perlu diperhatikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Hotel, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya, dengan menaikkan gaji secara bertahap, memberikan jaminan kesehatan dan memberikan bonus kepada karyawan

- Ghozali, imam. 2011. *Aplikasi analisis smultivirate dengan program IBM SPSS 19*. Edisi kelima. Badan Penerbit Universitas Diponogoro. Semarang.
- Hakim, Abdul., 2006. *Statistik Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi kedua. Ekonisia. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketiga, Edisi pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Kurniadi, Fajar. 2012, *Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotek Berkah*. Skripsi Universitas Widyatama. Bandung.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Tb. S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Mulyadi. 2005. *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*. Edisi Ketiga. Jakarta : Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Yang Efektif*. UGM Pers. Yogyakarta
- Rahmawati, Kartika Tri. 2009. *Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota*. Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Sadili, Samsudin, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pustaka Setia, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIEYKPN.
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Agus. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIE IPWI.
- Wikipedia. 2013. *Definisi Sumber Daya Manusia*. [Http://wikipedia.com](http://wikipedia.com). Diakses pada tanggal 5 Januari 2017.
- <http://www.inhilkab.go.id/index.php/Fasilitas-Umum/-daftar-hotel-penginapan.html>. Diakses pada tanggal 30 Januari 2017.
- <http://detikriau.org/2012/01/18/umk-kabupaten-indragiri-hilir-rp-1-250-000/>. Diakses pada tanggal 4 Januari 2017.