



## PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL PRINCESS KEISHA BALI & CONVENTION CENTRE

Ni Gusti Ayu Cempaka Ranti<sup>1\*</sup>, Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati<sup>2</sup>, I Wayan Jata<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Pengelolaan Perhotelan

Politeknik Pariwisata Bali Jl. Dharmawangsa, Kampial, Nusa Dua, Bali, Indonesia

<sup>1\*</sup>cempakarantiii@gmail.com, <sup>2</sup>sulistyawati@ppb.ac.id, <sup>3</sup>yanjat@yahoo.com

Received: June 2024

Accepted: June, 2024

Published: June, 2024

### Abstract

*Employees play a crucial role in every organization as they hold the key to success and the ability to accomplish company objectives. Staff performance is an undeniable factor that hotel management must take into account. When staff members perform exceptionally, clients are guaranteed high-quality service. Work discipline is one aspect that influences productivity in the workplace. Employees will become more conscious of the importance of doing a good job on all tasks when there is good work discipline. Finding out how Princess Keisha Bali & Convention Center Hotel's work discipline affects employee performance is the primary goal of this study. The researchers in this quantitative study polled 40 individuals—a representative sample from the entire staff of the Princess Keisha Bali Hotel & Convention Center. This study used saturation sampling techniques for its sampling procedure. Basic linear regression analysis, t-tests, and coefficients of determination are some of the analytical tools used. Work discipline (X) was positively and statistically significantly related to employee performance (Y), according to the findings. As can be shown in the t-table, the t-value is  $10.598=1.684$ . Employee performance will improve as a result of stricter work rules as work discipline positively affects performance ( $\beta = 1.603$ ). The Princess Keisha Bali & Convention Center Hotel's management hopes to use the findings of this study to encourage more discipline in the workplace and, by extension, higher productivity from its staff.*

**Keywords:** Hotel, Management, Human Resources

### Abstrak

*Karyawan memiliki peranan penting disebuah perusahaan karena merupakan kunci keberhasilan dan tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja staf merupakan faktor yang tidak dapat disangkal yang harus dipertimbangkan oleh manajemen hotel, karena berkorelasi langsung dengan kualitas layanan yang diterima klien. Disiplin kerja merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi seberapa baik seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan akan menjadi lebih sadar diri dan lebih mampu menyelesaikan seluruh tugasnya apabila terdapat disiplin kerja yang baik. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja Princess Keisha Hotel Bali & Convention Center terhadap kinerja karyawan menjadi*

tujuan utama penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mensurvei 40 individu yang diambil secara acak dari staf di Hotel Princess Keisha Bali & Convention Center. Untuk mengumpulkan data penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh. Uji t, analisis regresi linier dasar, dan koefisien determinasi merupakan beberapa pendekatan analisis yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai thitung > ttabel atau  $10,598 > 1,684$ . Dengan nilai beta sebesar 1,603 maka peningkatan disiplin kerja memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja sehingga menyebabkan kinerja pegawai semakin besar. Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen Hotel Princess Keisha Bali & Convention Center dalam mengedepankan disiplin kerja dalam upaya mendongkrak kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Hotel, Manajemen, Sumber Daya Manusia

## 1. PENDAHULUAN

Dalam lingkungan perekonomian yang serba cepat saat ini, khususnya di industri pariwisata, organisasi dan korporasi didorong untuk menetapkan visi yang jelas agar dapat bersaing. Dalam rangka mencapai visi tersebut diperlukan tindakan baik berupa misi, strategi dan taktik. Selain itu, agar tercapainya visi perusahaan tentunya diperlukan sumber daya manusia yang unggul. Keberhasilan organisasi terkait langsung dengan kualitas masyarakatnya, yang merupakan salah satu aset paling berharga. Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas yang sulit untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang berkorelasi langsung dengan kualitas sumber daya manusia perusahaan dan kapasitasnya untuk berhasil dan mencapai tujuannya. Untuk mencapai kinerja puncak, organisasi memerlukan staf yang kompeten dan efisien. (Rochman dan Hani, 2022)

Hotel-hotel di Bali bersaing satu sama lain untuk menawarkan pelayanan terbaik kepada wisatawan. Oleh karena itu, diharapkan kinerja yang prima dari seluruh karyawan. Hotel Princess Keisha Bali & Convention Center bersaing untuk mendapatkan posisi terkemuka di pasar wisata Bali. Dengan 54 kamar dan 40 anggota staf, hotel ini merupakan unit bisnis yang dikelola keluarga. Berikut disajikan data jumlah seluruh karyawan per - department di Hotel Princess Keisha Bali & Convention Centre.

Untuk mengukur kinerja para karyawan di Hotel Princess Keisha Bali, departemen *human resources* menggunakan penilaian kinerja. Penilaian kinerja ini dilakukan di setiap akhir bulan kepada seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang, yang hasilnya akan diakumulasikan pada setiap tahun untuk seluruh departemen. Penilaian yang dilakukan menggunakan metode *ranking method*, yaitu salah satu metode penilaian kinerja dimana karyawan diberi peringkat dari yang sangat baik hingga kurang baik berdasarkan tingkat kinerja. Penilaian ini dilakukan oleh masing – masing head *department* yang bertujuan untuk mengevaluasi, memberikan umpan balik terhadap kinerja karyawan Hotel Princess Keisha Bali & Convention Centre. Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari HRD, menunjukkan tingkat kinerja karyawan di Hotel Princess Keisha Bali & Convention Centre Berikut disajikan hasil penilaian kinerja karyawan pada tabel 1.2.

Tabel 1: Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Princess Keisha Bali & Convention Centre Tahun 2019 -2023

Periode	Jumlah Karyawan	Kategori Penilaian Kinerja							
		Sangat Baik	Persentase	Baik	Persentase	Cukup	Persentase	Kurang	Persentase
2019	40	26	65%	3	7%	2	5%	9	22%
2020	41	23	56%	4	9%	2	4%	12	29%
2021	39	21	54%	4	10%	3	7%	11	28%
2022	40	19	47%	3	7%	4	10%	14	35%
2023	40	12	30%	2	5%	9	22%	17	42,5%

[Sumber : Human Resourses Department, 2024, data diolah]

Berdasarkan pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2023, persentase penilaian kinerja dengan kategori kurang meningkat di setiap tahunnya. Hotel Princess Keisha Bali & Convention Centre menetapkan standar penilaian dimana karyawan dengan kategori dibawah rata - rata seharusnya hanya 15-17 % dari jumlah karyawan, sedangkan pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa, persentase karyawan yang berada pada kategori kurang sebesar 22 % – 42,5 %. Bahkan di tahun 2023 persentase karyawan yang berada pada kategori kurang sebesar 42,5%. Jumlah ini lebih besar dibandingkan kategori sangat baik dan baik yang sebesar 35%. Penilaian kinerja ini dilakukan oleh *human resources* serta supervisor hotel Hotel Princess Keisha Bali & Convention Centre.

Tentunya penilaian kinerja ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mempengaruhi wisatawan untuk menginap di Hotel Princess Keisha Bali & Convention Centre. Peningkatan kinerja bagi karyawan Hotel Princess Keisha, menjadi perhatian khusus manajemen agar dapat maksimal dan totalitas dalam semua yang dikerjakan. Menurut Hutagalung, (2022) disebutkan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja yakni; prestasi kerja, kedisiplinan, kerjasama, keterampilan dan tanggung jawab. Disiplin di tempat kerja merupakan faktor penting dalam kinerja perusahaan, kata Marentek dkk. (2021). Karyawan akan lebih produktif dan efisien dalam bekerja apabila mempunyai disiplin kerja yang kuat. Tercapainya tujuan organisasi akan berdampak positif karena prestasi kerja akan meningkat. (Rochman dan Hani, 2022).

Fenomena yang terdapat di Hotel Princess Keisha Bali & Convention Centre adalah masalah kedisiplinan. karyawan yang berangkat lebih awal dari jam shift yang ditentukan. Selain itu, pekerja tidak selalu berhati-hati dengan penampilan mereka atau menunjukkan pengendalian diri. Hotel telah memberikan panduan kerja atau (SOP) kepada seluruh karyawan agar kinerja karyawan sesuai dengan standar hotel yang telah di tetapkan. Dari adanya ketidakdisiplinan dari karyawan tentunya akan berdampak pada kinerja hotel yang kurang optimal. Masalah ini ditandai dengan keterlambatan karyawan datang ke tempat kerja. Berikut disajikan data keterlambatan seluruh karyawan di Hotel Princess Keisha Bali & Convention Centre.

Tabel 2: Jumlah Keterlambatan Karyawan Periode Januari - Desember 2023

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Rata - Rata Keterlambatan (orang)	Persentase
Januari	40	7	18%
Februari	40	6	15%
Maret	40	5	12,50%
April	40	4	10%
Mei	40	4	10%
Juni	39	3	7,69%
Juli	40	7	17,5%
Agustus	40	5	12,50%
September	41	6	15%
Oktober	40	8	20%
November	40	9	22,5%
Desember	40	7	18%
Rata - Rata		6	15%

[Sumber : Human Resources Department, 2024]

Jika persentase ketidakhadiran turun antara 0% dan 2%, itu wajar; antara 3% dan 10% termasuk tinggi; dan di atas 10% adalah tidak normal, menurut Flippo (2001:12). Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan (yang didefinisikan di sini sebesar 15%) menunjukkan bahwa masalah disipliner mungkin mengganggu perusahaan.

Berdasarkan Fenomena yang terjadi di Princess Keisha Hotel Bali, diketahui bahwa pelanggan masih terus meninggalkan feedback negatif yang mengindikasikan menurunnya disiplin kerja dan kinerja karyawan. Menurut Putri dan Onsardi (2019), disiplin kerja secara signifikan meningkatkan kinerja, sejalan dengan temuan Hani dan Rochman (2022). Hal ini menunjukkan bahwa output pekerja meningkat sebagai respons terhadap peraturan kerja yang lebih ketat. Di sisi lain, beberapa penelitian menemukan bahwa tindakan disiplin di tempat kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja Muna (2022). Berbagai inkonsistensi dari penelitian sebelumnya menggugah rasa ingin tahu peneliti, yang ingin meneliti topik ini lebih jauh. Diperlukan penelitian yang lebih lanjut mengenai "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Princess Keisha Hotel Bali & Convention Center".

## 2. METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan produktivitas di Princess Keisha Bali Hotel & Convention Center. Studi yang dilakukan mengandalkan data sekunder yang dikumpulkan dari Princess Keisha Bali Hotel & Convention Center, antara lain informasi keterlambatan karyawan pada bulan Januari hingga Desember 2023 dan data evaluasi kinerja pada tahun 2019 hingga 2023. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Pemrosesan data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26, alat yang dikembangkan oleh Statistical Product and Service Solutions. Pengujian normalitas, linearitas, heteroskedastisitas, signifikansi melalui analisis regresi linier dasar, uji t (t-test), dan analisis koefisien

determinasi merupakan bagian dari analisis statistik yang dilakukan untuk penelitian ini. Hal ini harus terjadi sebelum analisis data dapat dimulai.

### 3.1 Deskripsi Data

#### 3.1.1 Karakteristik Responden

#### 3.1.2 Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Perbedaan dari linearitas yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat cukup besar. Pada Tabel 4.11 terlihat hasil uji linearitas.

Tabel 3 : Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
<b>N</b>		40
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,60026504
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	0,130
	Positive	0,064
	Negative	-0,130
<b>Test Statistic</b>		0,130
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		.089 <sup>c</sup>

[Sumber: Hasil Penelitian, 2024]

Nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,089 seperti terlihat pada Tabel 4.10. Oleh karena itu, data mengikuti distribusi normal sebagaimana dinyatakan dalam kriteria pengambilan keputusan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Selain itu menurut Ghozali (2018), distribusi normal ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada uji normalitas.

##### Uji Linieritas

Jika dua variabel tidak berhubungan linier, maka data tersebut dianggap tidak linier, dan untuk itulah dilakukan uji linieritas (Prihatno, 2017:95). Regresi linier dan korelasi Pearson keduanya memerlukan pengujian ini sebagai prasyarat. Uji Linearitas SPSS digunakan untuk pengujian ini, dengan tingkat signifikansi 0,05. Perbedaan dari linearitas yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat cukup besar. Pada Tabel 4.11 terlihat hasil uji linearitas.

Tabel 4 : Hasil Uji Linieritas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<b>Kinerja Karyawan * X1</b>	Between Groups	(Combined)	963,600	25	38,544	0,521	0,925
		Linearity	62,787	1	62,787	0,848	0,373

	Deviation from Linearity	900,813	24	37,534	0,507	0,930
<b>Within Groups</b>		1036,000	14	74,000		
<b>Total</b>		1999,600	39			

[Sumber : Hasil Penelitian, 2024]

Temuan pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa sig Deviasi dari Linearitas adalah 0,930, lebih tinggi di atas tingkat signifikansi 0,05. Mengingat proses pengambilan keputusan yang dilakukan uji linieritas, Dengan adanya korelasi tersebut maka dapat dikatakan bahwa X adalah variabel disiplin kerja dan Y adalah variabel kinerja pegawai.

### Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi mempertimbangkan fakta bahwa data mempunyai varians yang berbeda. Jika nilai sig lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas; sebaliknya jika nilai signya kurang dari 0,05 maka kita asumsikan sebaliknya. Jika dilihat dari uji heteroskedastisitas, diperoleh temuan pada Tabel 4.12.

Tabel 5 : Hasil Uji Heterokedastisitas

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
<b>1</b>	(Constant)	7,275	4,489		1,620	0,113
	<u>Disiplin Kerja</u>	-0,105	0,101	-0,166	-1,041	0,305

a. Dependent Variable: RES2

[Sumber: Hasil Penelitian, 2024]

Sesuai dengan kriteria uji heteroskedastisitas, yaitu penelitian ini tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas, maka seluruh data pada Tabel 4.12 mempunyai nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05, kecuali data disiplin kerja yang memiliki nilai sig sebesar 0,113.

### 3.1.3 Analisis Data

#### Uji Analisis Regresi Sederhana

Sugiyono (2017:260) menyatakan bahwa untuk mencari hubungan atau pengaruh linier antara dua variabel, disini kami menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menguji hubungan antara disiplin kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y). Tabel 4.13 menunjukkan hasil analisis regresi linier sederhana yang dilakukan pada SPSS 26 for Windows.

Tabel 6 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

<u>Coefficients<sup>a</sup></u>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,463	6,737		0,514	0,610
	<u>Disiplin Kerja</u>	1,603	0,151	0,864	10,598	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
[Sumber: Hasil Penelitian, 2024]

Nilai konstanta sebesar 3,463 dan disiplin kerja (X) sebesar 1,603 seperti terlihat pada Tabel 4.13. Berikut persamaan langsung yang diperoleh dari nilai konstanta variabel bebas dan koefisien regresi:

$$Y = 3.463 + 1.603 X$$

Arah pengaruh masing-masing variabel independen pada persamaan regresi linier langsung ini menunjukkan bagaimana pengaruhnya terhadap variabel dependen. Berikut penjelasan persamaan dasar regresi linier:

- Berdasarkan nilai konstanta sebesar 3,463, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai di Princess Keisha Hotel Bali & Convention Center sebesar 3,463 persen jika disiplin kerja ditetapkan nol.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 1,603 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 1,603 persen dan peningkatan nilai disiplin kerja sebesar 1%.

### Uji Hipotesis (t)

Tujuan dilakukannya pengujian hipotesis adalah untuk mengidentifikasi dan mengukur sifat hubungan antara dua variabel, dalam hal ini disiplin kerja dan kinerja karyawan (Ghozali, 2013:98). Nilai signifikansi dan perbandingan antara nilai t estimasi dan nilai t tabel merupakan dua komponen utama uji T. Hasil uji t ditunjukkan pada Tabel 4.14.

Tabel 7 : Hasil Uji t

<u>Variabel</u>	<u>t-bitung</u>	<u>Sig</u>	<u>Keterangan</u>
<u>Disiplin Kerja (X)</u>	10,598	0,000	<u>Positif dan Signifikan</u>

Alpha (a) 0.05

[Sumber: Hasil Penelitian, 2024]

Langkah-langkah di bawah ini digunakan untuk menguji H, terlepas dari apakah diterima atau ditolak.

- Perumusan hipotesis  
H<sub>0</sub> : Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Princess Keisha Hotel Bali & Convention Center tidak dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja.

- Ha: Kinerja staf The Princess Keisha Hotel Bali & Convention Center sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja.
- Pastikan nilai t tabel (0.05 ; 39) 1.684 dengan mencari taraf sebenarnya ( $\alpha$ ) = 5% = 0.05 dan  $df = (n-k) = 39$ .
  - Tetapkan ukuran t-count (10,598)
  - Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS (tabel 4.14), diperoleh nilai t hitung sebesar 10,598 dan nilai  $\alpha$  sebesar 0,000.
  - Jika t hitung lebih besar dari t tabel atau signifikansinya kurang dari  $\alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - Dari analisis di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Pada taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak karena  $t_{hitung}$  (10,598) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,684). Kinerja pegawai berkorelasi positif dengan karakteristik disiplin kerja yang ditunjukkan dengan penerimaan  $H_a$ .

### Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar penjelasan variabel-variabel yang diteliti terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dan variabel bebas (disiplin kerja), peneliti menggunakan uji koefisien determinasi. Perhatikan Tabel 4.15 di bawah untuk melihat apa yang Anda temukan saat menganalisis koefisien determinasi.

Tabel 8 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 <sup>a</sup>	0,747	0,741	3,647

d. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

e. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

[Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26]

Hasil analisis Tabel 4.15 menunjukkan bahwa variabel independen dapat menyumbang 74,7% variasi variabel dependen, dengan nilai R square sebesar 0,747 (0,747 lainnya tidak digunakan dalam penelitian ini). Dengan demikian variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 74,7% dari total kinerja. Salah satu cara mengklasifikasikan sesuatu adalah dengan melihat nilai R kuadrat. Seseorang mungkin mengklasifikasikan nilai R kuadrat sebagai kuat, yang lain sebagai sedang, dan yang lainnya lagi sebagai lemah. Nilai R kuadrat 0,75 dianggap kuat, 0,50 dianggap sedang, dan 0,25 dianggap buruk, menurut Hair et al. (2011).

### 3.2 Pembahasan

Persamaan regresi linier langsung,  $Y = 3,463 + 1,603X$ , dapat dibuat berdasarkan temuan analisis. Tingkat signifikansi sebesar 0,000 pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja diketahui melalui pengujian hasil uji hipotesis. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai t hitung (10,598) > t tabel (1,684) dan nilai alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (0,000 > 0,05). Karena nilai koefisien sebesar 1,603 (positif), maka hipotesis A diterima dalam percobaan ini. Disiplin kerja The Princess Keisha Hotel Bali & Convention Center jelas menjadi faktor baik dan utama kesuksesan hotel tersebut. Hal ini terlihat dari kinerja tenaga kerja Princess Keisha Bali Hotel & Convention Center yang semakin meningkat seiring dengan tumbuhnya kedisiplinan karyawan. Berdasarkan penelitian, variabel disiplin kerja (X) mempunyai

pengaruh terhadap kinerja karyawan Princess Keisha Hotel Bali & Convention Center sebesar 74,7 persen, dengan 74,7% kinerja tersebut masuk dalam kategori kuat. Sisanya sebesar 25,3% kinerja pegawai ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai  $R^2 = 0,747$  persen menunjukkan fenomena tersebut terjadi. Disiplin tempat kerja merupakan komponen penting keberhasilan perusahaan, sebagaimana dinyatakan oleh Marentek dkk. (2021). Ketika individu memiliki rasa disiplin yang kuat dalam bekerja, mereka dapat melakukan tugasnya dengan efisien dan rapi. Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan Christian et al. (2023); Haryadi dkk. (2022); dan Putri & Onsardi (2019) Hal ini terlihat dari disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4. KESIMPULAN

Analisis data dan pembahasan di Princess Keisha Hotel Bali & Convention Center menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $10,598 > 1,684$ . Kita dapat menyimpulkan ini dari hasilnya. Tingkat signifikansinya adalah 0,000, kurang dari 0,05. Uji determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja di Princess Keisha Hotel Bali & Convention Center memberikan kontribusi sebesar 74,7 persen terhadap kinerja karyawan. Jumlah ini dianggap cukup kuat. Berdasarkan temuan penelitian ini, rekomendasi terbaik untuk diterapkan oleh manajemen adalah dengan membuat SOP dan peraturan tertulis yang lebih ketat dalam hal keterlambatan serta memberi pelatihan kepada karyawan mengenai manajemen waktu yang baik. Yang dimana tingkat keterlambatan karyawan di tahun 2023 tergolong sangat tinggi. Serta manajemen perlu melakukan evaluasi tentang kinerja karyawan terutama dalam menyesuaikan hasil pekerjaannya dengan standar kinerja perusahaan agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada tamu dan memberikan keunggulan kompetitif pada setiap individu.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Artikel Jurnal

- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23 (VII). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (online). <http://Www.Bloomberg.Comhttp://www.Ship.Edu/~Cgboeree/Pers-Contents.Html>.
- Hani dan Rochman. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Education and Social Science*, 1(2), 75-83.
- Hutagalung, Bobby. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 3
- Marentek, G. (2021). Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan Hotel Peninsula Manado. (online). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/36188/33695>
- Muna, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5
- Priyatno, S. E. (2020). Analisis Statistik Sosial Rangkaian Penelitian Kuantitatif Menggunakan SPSS. (J. Simarmata, Ed.). Yayasan Kita Menulis.

Putri, SH dan Onsardi. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Hasil Penelitian FEB UMB* .

**Buku**

Flippo, E. B. (2001). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.

Ghozali. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21

Hair Jr, et al. (2011). *Essential of Business Research Method , USA, Sharpe, Inc*

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Pt Alfabet.