



ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN F&B DEPARTMENT DI HOTEL THE HERMITAGE JAKARTA

¹Erika Huang, ²Sofiani.

^{1,2}Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Program Studi Hospitality dan Pariwisata, Universitas Bunda Mulia, Tangerang, Indonesia.

History Article

Article history:

Received July 19, 2023

Approved August 18, 2023

Keywords:

Work Discipline,
Employee Performance
and The Hermitage.

ABSTRACT

In the study entitled "Analysis of the Influence of Work Discipline on Employee Performance in the F&B Department at The Hermitage Hotel Jakarta", the researcher aims to examine the effect of work discipline on employee performance in the research object. Researchers will identify problems regarding the lack of awareness of some employees about the importance of employee work discipline and there are still employees who come late to work and there are employees who are not in the room during working hours. This research conducted with five dimensions of work discipline to determine the effect on employee performance. This researcher is included in a quantitative study using a sample and a population of employees at a hotel with a total of 70 people. The results of the study show that work discipline has a significant effect on employee performance at The Hermitage Jakarta Hotel by (0.599) or 59% through the coefficient of determination test. The author's suggestion for The Hermitage Jakarta Hotel is to be able to improve work discipline by re-checking employee attendance so that anyone who is disciplined at work can be detected or not. As well as improving performance even better and being able to maintain performance effectiveness at work.

ABSTRAK

Pada penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan F&B Department di Hotel The Hermitage Jakarta", peneliti bertujuan untuk meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di objek penelitian. Peneliti akan mengidentifikasi masalah perihal kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan serta masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan ada karyawan yang tidak berada diruangan pada

saat jam kerja sedang berlangsung. Peneliti ini dilakukan dengan lima dimensi disiplin kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Peneliti ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, serta teknik pengambilan data yaitu observasi, kuesioner. dengan menggunakan sampel dan populasi karyawan di hotel dengan berjumlah 70 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan di Hotel The Hermitage Jakarta sebesar (0,599) atau 59% melalui uji koefisien determinasi. Saran penulis untuk Hotel The Hermitage Jakarta untuk dapat meningkatkan disiplin kerja dengan pengecekan kembali absensi kehadiran para karyawan agar bisa terdeteksi siapa saja yang disiplin kerja ataupun tidak. Serta meningkatkan kinerja lebih baik lagi dan bisa mempertahankan keefektifitas kinerja dalam bekerja.

© 2023 Jurnal Ilmiah Global Education

*Corresponding author email: kaaeri36@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi (Hamali. 2018).

Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. (Abdurrahman, 2019).

Chewe & Taylor (2021) disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Sedangkan Arijanto (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan proses pelatihan karyawan untuk membentuk perilaku atau sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di setiap perusahaan agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif.

Chewe & Taylor (2021) menyatakan bahwa faktor disiplin terjadi karena kurangnya motivasi dalam hal promosi dan perlakuan istimewa dari beberapa manajer atau atasan terhadap tim kerja mereka. Sementara menurut Sutrisno (2019) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah pemberian besar kecilnya kompensasi, karena kebiasaan karyawan yang biasanya berkerja sesuai dengan balas jasa yang setimpal dengan usaha yang telah diberikan untuk berkontribusi kepada perusahaan.

The Hermitage adalah hotel yang merupakan brand dari organisasi hotel Marriott, dibangun dengan bangunan dengan ciri khas klasik bertema colonial design dengan pelayanan bintang 5. Berlokasi di Jl. Cilacap No.1, Menteng, Jakarta, Kota Jakarta Pusat. Di tahun 1920, gedung ini digunakan sebagai gedung pemerintah dan pusat telekomunikasi pemerintah Hindia Belanda, yang kemudian diambil alih oleh pemerintahan Indonesia setelah kemerdekaan.

Berdasarkan observasi di Hotel The Hermitage Jakarta ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran

beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan ini di buktikan, masih adanya karyawan yang datang terlambat, ini dilihat dari absen daftar hadir karyawan, adanya karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat, selain itu masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekejaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan pada Hotel The Hermitage Jakarta F&B Departement yakni sudah cukup baik tetapi masih perlu ditingkatkan lagi pelaksanaan tugas dan kompetensi kerja dari para karyawan. Berdasarkan latar belakang pemikiran diatas, penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek dengan kuantitas dan karakteristik yang telah ditetapkan peneliti untuk mempelajari pengetahuan secara mendalam dan dapat ditarik kesimpulan oleh peneliti (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan Hotel The Hermitage F&B Departement mulai dari pekerja Daily worker, Casual dan Apprentice yang berjumlah 70 orang, dalam periode penelitian yang diperoleh dari hasil prasarvei yang dilakukan oleh peneliti berikut di bawah tabel data karyawan yang ada di The Hermitage Departement Kitchen dan Service:

No	Devisi	Jumlah
1	Daily Worker	33
2	Casual	7
3	Apprentice	10
4	Pekerja Kontrak	20
Total		70

Sampel menurut Sugiyono (2018) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Menurut Arikunto (2018) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Dan teknik yang di gunakan adalah sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua Sugiyono (2019). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan obsrvasi dan interview. Dan hasil dari data tersebut kemudian dianalisis menggunakan SPSS untuk melihat hasil deskriptif statistik dan uji hipotesis dan uji konsumsi Klasikal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa hasil penelitian variabel X Disiplin Kerja dan variabel Y Kinerja Karyawan, berikut:

Uji Validitas

1. Tabel 4.3 Hasil Uji Deskriptif Variabel X Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan	Jumla h	R hitung	R tabel	Keteranga n
Frekuensi Kehadiran					
1	Absensi	2	0,653	0.235	Valid
2	Tepat Waktu	2	0,581	0.235	Valid

Tingkat Kewaspadaan					
3	Ketelitian	2	0,554	0.235	Valid
4	Perhitungan	2	0,665	0.235	Valid
Ketaatan Pada Standar Kerja					
5	Belajar Etis	2	0,633	0.235	Valid
6	Tanggung Jawab	2	0,568	0.235	Valid
Ketaatan Terhadap Peraturan Kerja					
7	Kepatuhan	2	0,594	0.235	Valid
8	Kelancaran	2	0,566	0.235	Valid
Etika Kerja					
9	Berpakaian	2	0,649	0.235	Valid
10	Saling Menghargai	2	0,614	0.235	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.3, didapatkan nilai dari pernyataan yang telah dipilih responden nilainya lebih besar dari minimal r tabel yang telah di temukan yaitu 0,235. Maka dari itu, 20 pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel disiplin kerja dinyatakan valid secara keseluruhan dan dapat digunakan untuk pengambilan data selanjutnya. Dan uji ini di perkuat oleh Badriyah (2018), yang mengatakan uji validitas untuk mengetahui tingkat kevalidan dari data sampel yang digunakan dalam pengumpulan data dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap skor variabel jawaban responden dengan skor total masing-masing variabel kemudian hasil tersebut dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05.

2. Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.

No	Pernyataan Kuesioner	Jumlah Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kemampuan Disiplin					
1	Kinerja Tugas	2	0,767	0.235	Valid
2	Kerja Produktif	2	0,690	0.235	Valid
Prestasi Kerja					
3	Aktif Kerja	2	0,536	0.235	Valid
4	Keterampilan	2	0,578	0.235	Valid
Moral Kerja					
5	Perilaku Kerja	1	0,690	0.235	Valid
6	Tindakan Kerja	1	0,610	0.235	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.4, didapatkan nilai pernyataan yang telah dipilih responden nilainya lebih besar dari nilai minimal r tabel yang telah ditentukan yaitu 0,235.

Uji Reabilitas

1. Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics		Keterangan
Cronbach's Alpha	N of Items	
0.884	20	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reabilitas tabel 4.5, diketahui bahwa nilai *cronbach's Alpa* untuk *reliability statistics* lebih besar dari 0,6 (>0,6) yaitu 0,884. Artinya seluruh 20 pertanyaan pada variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel.

2. Tabel 4.6 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics		Keterangan
Cronbach's Alpha	N of Items	
0.714	10	Realibel

Berdasarkan hasil uji realibilitas tabel 4.6, diketahui bahwa nilai *cronbach's Alpa* untuk *reliability statistics* lebih besar dari 0,6 (>0,6) yaitu 0,714.

Uji T

Tabel 4.7 Hasil Uji T Dimensi Frekuensi Kehadiran

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.055	2.249		1,576	0.106
	totalx1	0.411	0.354	0.239	2.160	0.022

a. Dependent Variable: totaly

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui hasil uji T adalah:

1. Nilai t hitung sebesar 2,160 > 1.99 T-tabel menunjukkan H₀ diterima.
2. Nilai signifikansi sebesar 0,022 < 0,05 menunjukkan H₀ diterima.

Tabel 4.8 Hasil Uji T Dimensi Tingkat Kewaspadaan

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.055	2.249		1,576	0.106
totalx2	0.452	0.430	0.126	1.051	0.285

a. Dependent Variable: totaly

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui hasil uji T adalah:

- 1.Nilai t hitung sebesar 1,051 < 1.99 T-tabel menenjukan H0 diterima.
- 2.Nilai signifikansi sebesar 0,285 > 0,05 menunjukan H0 diterima.

Tabel 4.9 Uji T Dimensi Ketaatan Pada Standar Kerja

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.055	2.249		1,576	0.106
totalx3	0.011	0.413	0.033	1.027	0.022

a. Dependent Variable: totaly

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui hasil uji T adalah:

- 1.Nilai t hitung sebesar 1,027 < 1.99 T-tabel menenjukan H0 diterima.
- 2.Nilai signifikansi sebesar 0,022 > 0,05 menunjukan H0 diterima.

Tabel 4.10 Uji T Dimensi Ketaatan Terhadap Peraturan Kerja

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.055	2.249		1,576	0.106
totalx4	0.129	.399	1.039	1.323	0.748

a. Dependent Variable: totaly

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui hasil uji T adalah:

- 1.Nilai t hitung sebesar 1,323 < 1.99 T-tabel menenjukan H0 diterima.
- 2.Nilai signifikansi sebesar 0,748 > 0,05 menunjukan H0 diterima.

Tabel 4.11 Uji T Dimensi Etika Kerja

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.055	2.249		1,576	0.106
totalx5	0.497	1.089	0.899	2.912	0.049

a. Dependent Variable: totaly

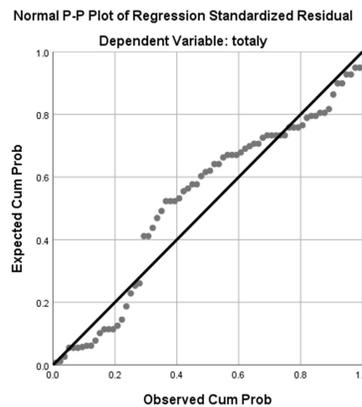
Berdasarkan tabel 4.11 diketahui hasil uji T adalah:

3. Nilai t hitung sebesar 2,912 > 1.99 T-tabel menunjukkan H_0 diterima.

4. Nilai signifikansi sebesar 0,049 < 0,05 menunjukkan H_0 diterima.

Uji Normalitas

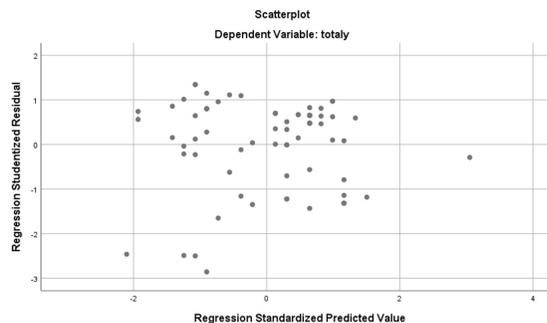
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas P-Plot



Penggunaan uji normalitas digunakan untuk menguji kontribusi variabel peneliti apakah memiliki kontribusi normal atau tidak normal. Dengan uji normalitas P-Plot dapat diketahui melalui penyebaran yang terjadi didalam data pada sumber diagonal grafik normal P-Plot. Berdasarkan tabel 4.12, uji P-Plot diatas menunjukkan bahwa penyebaran titik - titik mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Heterokedastistas

Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedastistas



Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada tabel 4.13, diketahui bahwa titik data yang tersebar diatas sebagian besar berada di sekitar dan di bawah angka 0, pengumpulan titik-titik tidak hanya diatas atau dibawah angka 0.

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinan R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.568	1.09186

a. Predictors: (Constant), totalx

Berdasarkan hasil uji koefisien determinan R² pada tabel 4.14, diketahui nilai R² sebesar dengan 59% artinya bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh dan terdapat hubungan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 59% yang di pengaruhi dari faktor dimensi variabel disiplin kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.15 Hasil Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.055	2.249		1,576	0.106
Total	0.467	0.101	0.490	4.639	0.000

a. Dependent Variable: totaly

Berdasarkan tabel 4.15, nilai konstanta (a) adalah 4.055 dan untuk nilai disiplin kerja adalah sebesar 0,467. Maka, $Y = a + bX$, $Y = 4.055 + 0.467X$. Maka dapat diastikan:

1. Nilai konstanta sebesar 4.055 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dimensi disiplin kerja dan mempunyai pengaruh positif sebesar 4.055.
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,467, berdasarkan hal ini pengaruh dari variabel (X) disiplin kerja terhadap variabel (Y) kinerja karyawan adalah positif. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat 0,467.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan departemen f&b di hotel The Hermitage Jakarta dan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji analisis deskriptif variabel X dimensi Frekuensi Kehadiran indikator pernyataan dengan nilai mean tertinggi terdapat pada absensi sebesar 4,63. Artinya karyawan Hotel The Hermitage lebih rajin saat absensi dari pada tepat waktu dalam bekerja.
2. Hasil uji analisis deskriptif variabel X dimensi Tingkat Kewaspadaan indikator pernyataan dengan nilai mean tertinggi terdapat ketelitian sebesar 4,53. Artinya para karyawan mampu teliti dalam kerja secara akurat sesuai dengan kinerja karyawan.
3. Hasil uji analisis deskriptif variabel X dimensi Ketaatan pada standar kerja, indikator pernyataan dengan nilai mean tertinggi terdapat pada tanggung jawab yaitu sebesar 4,51.

Mengartikan bahwa karyawan bisa bertanggung jawab dengan baik sehingga bisa menciptakan ketaatan kerja yang efisien.

4. Hasil uji analisis deskriptif variabel X dimensi Ketaatan terhadap peraturan kerja, indikator pernyataan dengan nilai mean tertinggi terdapat pada kepatuhan senilai 4,48. Hal ini berarti nilai kepatuhan pada karyawan yang tinggi untuk mampu menaati peraturan yang ada di Hotel The Hermitage.
5. Hasil uji analisis deskriptif variabel X dimensi Etika kerja, indikator pernyataan dengan nilai mean tertinggi terdapat pada Berpakaian dengan nilai 4,42. Artinya, para karyawan mampu berpakaian rapi sesuai grooming yang telah diterapkan oleh Hotel The Hermitage.
6. Sedangkan untuk hasil uji analisis deskriptif variabel Y Kinerja Karyawan, nilai mean tertinggi terdapat pada Kinerja tugas sebesar 4,52 sedangkan nilai terendah terdapat pada perilaku kerja sebesar 4,41. Artinya, karyawan yang bekerja di hotel mengambil keputusan dengan baik untuk melaksanakan tugasnya.
7. Pada uji validitas dan reliabilitas terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu variabel independen X (disiplin kerja) dan variabel dependen Y (kinerja karyawan). Hasil uji menunjukkan data yang digunakan dinyatakan valid karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (> 0.235) dan dinyatakan reliabel/konsisten karena nilai $Cronbach's Alpha > 0,6$ yaitu X sebesar 0,684 dan Y sebesar 0,714.
8. Pada hasil uji T nilai t tabel 1.99, sedangkan nilai t hitung dimensi Frekuensi Kerja dan Etika Kerja lebih besar dari nilai t tabel. Maka kedua dimensi disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada dimensi tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja dan ketaatan pada peraturan kerja nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel artinya ketiga variabel ini tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka Dapat disimpulkan kinerja karyawan di Hotel The Hermitage Jakarta dipengaruhi oleh dua dimensi yaitu frekuensi kehadiran dan etika kerja.
9. Pada hasil uji F nilai F hitung = 21.524 $>$ F tabel = 3,98, menyatakan bahwa semua indikator pada variabel X kualitas layanan mampu mempengaruhi terhadap Variabel Kepuasan tamu Y.
10. Pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai R 0,768 atau (76,8%) artinya terdapat hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan pada nilai R Square sebesar 0.599 atau 59,9% artinya pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berkontribusi cukup dominan. sedangkan 40,1% kinerja karyawan berasal dari faktor lainnya.
11. Pada hasil uji regresi linear sederhana nilai konstanta yang didapatkan yaitu sebesar 4.055 menunjukkan bahwa nilai konsistensi variabel Y adalah sebesar 4.055 dan untuk nilai dari koefisien regresi X adalah 0.467, oleh karena itu setiap penambahan 1% nilai dari variabel disiplin kerja maka nilai dari partisipasi akan bertambah sebesar 0.467 positif. Sehingga pengaruh dari variabel X (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah positif
12. Pada hasil uji normalitas P-Plot diketahui bahwa penyebaran titik-titik data mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa data penelitian berdistribusi normal.
13. Pada hasil uji heterokedastisitas, tampak sebagian besar titik data pada Scatter Plot berada di sekitar dan dibawah angka 0, pengumpulan titik-titik tidak hanya diatas atau dibawah angka 0. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas dan syarat model regresi yang baik dan ideal telah terpenuhi

Saran

Berdasarkan temuan hasil penelitian, maka saran dari penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan nilai mean pada variabel disiplin kerja 24.32, disarankan dapat meningkatkan disiplin kerja dengan pengecekan kembali absensi kehadiran para karyawan agar bisa terdeteksi siapa saja yang disiplin kerja ataupun tidak.

2. Berdasarkan nilai mean pada variabel kinerja karyawan 39.58, disarankan untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi dan bisa mempertahankan keefektifitas kinerja dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aromega T.N, Kojo C, Lengkong V.P. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 7 (1) 741 - 750.
- Novita Ermawati. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Pesona Pekalongan. *Jurnal Visi Manajemen*. Vol 7 no 3. <https://dx.doi.org/10.56910/jvm.v7i3.176>
- Annajmi Mulki Aika, Auzar Ali, Yulizar Yulizar. (2022). The Effect Of Discipline And Work Environment On Employee Performance At New Hollywood Hotel Pekanbaru. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*. Vol 4 no 2. <https://dx.doi.org/10.55768/jrmi.v4i2.129>
- Lasmaya S.M. (2018) Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi Dan Disiplin Kerj Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. 10 (1) 25 - 43.
- Aprilliyani R., Kristianto B. (2021). Effect Of Work Discipline And Communication On Omployee Performance At Santika Premiere Hotel Semarang. *Brilliant International Journal Of Management And Tourism*. 1 (3) 22 - 31.
- Kade Pande Dimas Prastya, I Made Sunata (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pandawa All Suite Hotel Umalas Bandung. *Journal Research of Management*. Vol 3 no 2. <https://dx.doi.org/10.51713/jarma.v3i2.76>
- Karima N., Ningshi D.S., Rifki A. (2022). The Effect of Work Discipline, Organizational Commitment And Competency on the Performance of Novotel Pekanbaru Hotel Employees. *International Journal Of Economics, Business And Applications*. Vol 7 no 2. <https://dx.doi.org/10.31258/ijeba.7.2.91-110>
- Wijaya A., (2020). The Effect Of Disciplin, Motivation And Satisfaction On Employee Perdormnce In Hotel Aston Jember. *AMB : International Journal of Administration, Business and Management*. Vol 1 no 1. <https://dx.doi.org/10.31967/abm.v1i1.382>
- Putra G.P.U., Subudi M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerj Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Benoa-Nusa Dua. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 2 (7) 253493.
- Jopanda.H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhada Kinerja Karyawan Pada Hotel Maharadja. *Jurnal Manajemen*. Vol 4 no 1. <https://dx.doi.org/10.54964/manajemen.v4i1.132>
- Windu Windika I. M., Aristna I.N. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel. *Journal Research of Management*. Vol 1 no 2. <https://dx.doi.org/10.51713/jarma.v1i2.20>
- Suryadinata M.D., Widnyani A.D., Vipraprastha T. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Insentif terhadap Kinerj Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Kuta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 3(3) 622 - 637.
- Wiadnyana I.W.W., Sukmana I.W.K.T., Susanto P.C., Puspaningrum D.H.D. (2020). The Effect Compensation, Motivation, Work Discipline And Work Environmen On Housekeeping Staff Perfomance At Lv 8 Resort Hotel. *Journal International Conference on Fundamental and Applied Research (I-CFAR)*. 205 - 209.
- Trisna Dewi N.K., Darmita M.Y. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ayung resort Ubud Bali. *Journal Research of Management*. Vol 1 no 2. <https://dx.doi.org/10.51713/jarma.v1i2.24>

- Amar C., Istiatin I., Damayanti R., Sulistyowati A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Jaya. Jurnal Ilmiah Edunomika. Vol 6 no 2. <https://dx.doi.org/10.29040/jie.v6i2.6398>
- Ulumudin M.I., Sari H.M.K. (2023). Work Environment, Work Practies, And employee Work Discipline On Employee Performance In Utami Juanda Hotel. Indonesian Journal of Innovation Studies. Vol 21. <https://dx.doi.org/10.21070/ijins.v21i.762>