

**SKRIPSI**

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
SWISS-BELHOTEL TUBAN**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana  
Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan  
Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

**Oleh**

**I GEDE AGUS MAHESA PUTRA**

**NIM. 2015744183**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2024**

**SKRIPSI**

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
SWISS-BELHOTEL TUBAN**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Oleh**

**I GEDE AGUS MAHESA PUTRA**

**NIM. 2015744183**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BADUNG**

**2024**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, dosen pembimbing Skripsi Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali, menerangkan bahwa:

Nama Mahasiswa : I Gede Agus Mahesa Putra  
Nomor Induk : 2015744183  
Prodi/Jurusan : Manajemen Bisnis Internasional/Administrasi Bisnis  
Judul Skripsi :

**Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Swiss-Belhotel Tuban**

Telah diperiksa ulang dan dinyatakan selesai serta dapat diajukan dalam ujian komprehensif Diploma Empat Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

Badung, 26 Agustus 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Majid Wajdi, M.Pd.

NIP. 196212081990111001



Drs. Ida Bagus Putu Suamba, MA. Ph.D

NIP. 196312311992031013

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
SWISS-BELHOTEL TUBAN**

Oleh

I Gede Agus Mahesa Putra

NIM. 2015744183

Disahkan:

Ketua Penguji

Penguji II

Penguji I



Nyoman Indah Kusuma Dewi,  
SE., MBA., Ph.D.  
NIP. 196409291990032003

Dr. Majid Wajdi, M.Pd.

NIP. 196212081990111001



I Wayan Sukarta,  
SE., M.Agb.  
NIP. 196005191989101001

Mengetahui,  
Jurusan Administrasi Bisnis  
Ketua,



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D.  
NIP. 196409291990032003

Badung, 26 Agustus 2024  
Prodi. Manajemen Bisnis Internasional  
Ketua,



Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M.  
NIP. 197612032008122001

## PERSEMBAHAN

Motto

“Today must be better than yesterday and tomorrow is hope”

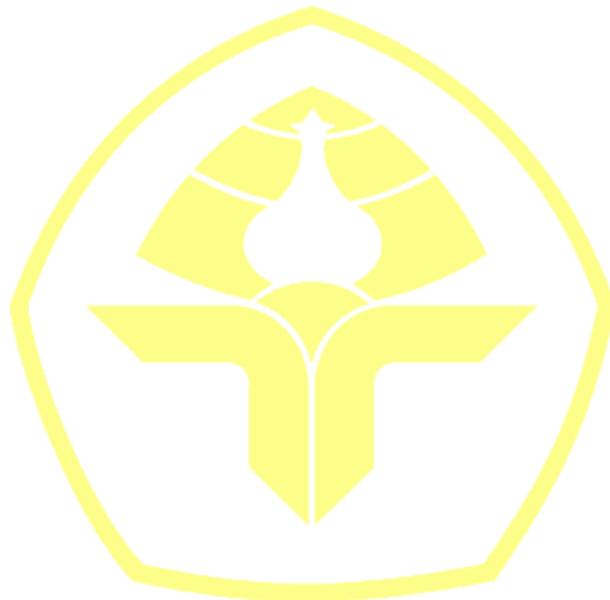
Persembahan

Puji syukur saya panjatkan kepada Ida Sang Hyang Widhi Wasa karena atas berkat rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Swiss-Belhotel Tuban” tepat pada waktunya. Atas terselesaikannya skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak dan Ibu dosen pembimbing, penguji dan pengajar yang telah membimbing serta memberikan banyak arahan, motivasi, dan petunjuk sehingga skripsi dapat terselesaikan
2. Seluruh staff Swiss-Belhotel Tuban yang telah memberikan ilmu selama pembelajaran dan memberikan banyak arahan, motivasi sehingga skripsi dapat terselesaikan
3. Bapak dan Ibu selaku orang tua yang telah memberikan doa, dukungan, serta dorongan dan motivasi agar si penulis bisa

meneyelesaikan skripsi dengan tepat waktu

4. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan secara menyeluruh yang telah memberi semangat dan diskusi selama penyusunan Skripsi dan terus memberi semangat kepada si penulis untuk menyelesaikan Skripsi tepat waktu.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

**Nama** : I Gede Agus Mahesa Putra  
**NIM** : 2015744183  
**Prodi/Jurusan** : **Manajemen Bisnis Internasional/Administrasi  
Bisnis**

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul:  
“Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Swiss-Belhotel Tuban”

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam  
naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk  
memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga  
tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain,  
kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada  
daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka  
saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

Badung, 15 Juli 2024

Yang menyatakan



I Gede Agus Mahesa Putra

NIM. 2015744183

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Swiss-Belhotel Tuban, baik secara simultan maupun parsial. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Swiss-Belotel Tuban yang berjumlah 103 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan probability sampling menggunakan rumus slovin. Data yang dikumpulkan dengan kuisioner dan wawancara. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil analisis yang didapatkan dari nilai uji t bahwa pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Uji F (Simultan), mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swiss-Belhotel Tuban. Hal ini dibuktikan melalui hasil perhitungan statistik yang ditunjukkan oleh nilai F yaitu  $F_{hitung} (85,453) > F_{tabel} (2,72)$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

*The aim of this research is to analyze the influence of leadership style, organizational culture and work discipline on the performance of Swiss-Belhotel Tuban employees, both simultaneously and partially. The population in this study were 103 employees of Swiss-Belhotel Tuban. The sampling method used is probability sampling using the Slovin formula. Data was collected using questionnaires and interviews. The type of research used is quantitative using multiple linear regression analysis, testing research instruments consisting of validity and reliability tests, hypothesis testing consisting of partial tests (t tests), simultaneous tests (F tests), and assumption tests classic. which consists of normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test.*

*Based on the analysis results obtained from the t test value, the influence of leadership style partially has a negative and significant effect on employee performance, while organizational culture and work discipline partially have a positive and significant effect on employee performance. In the F Test research (Simultaneous), the influence of leadership style, organizational culture and work discipline simultaneously had a significant effect on the performance of Swiss-Belhotel Tuban employees. This is proven through the results of statistical calculations which are shown by the F value, namely calculated  $F (85.453) > F$  table (2.72) with a significance of  $0.000 < 0.05$  so that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted.*

**Keywords:** *leadership style, organizational culture, work discipline, employee performance.*

## PRAKATA

Puji Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa Karena atas berkat dan Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Swiss-Belhotel Tuban”** ini dengan baik dan penulis mampu menyelesaikan tepat waktu. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional.

Penulis menyadari bahwa terselesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ungkapan terima kasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., eCom. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan Pendidikan Diploma IV di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini di Politeknik Negeri Bali.

3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE,M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional yang telah memberikan panduan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Majid Wajdi, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing I yang dengan sabar memberikan bimbingan, arahan serta masukan-masukan yang sangat berarti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak Prof. Drs. Ida Bagus Putu Suamba, MA. Ph.D selaku Dosen Pembimbing II yang juga dengan sabar memberikan bimbingan, arahan serta masukan-masukan yang sangat berarti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan
6. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan Staff Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan dan membantu penulis.
7. Ibu Angelia Sicilia Budiman selaku Human Resources Manager pada Swiss-Belhotel Tuban yang telah menerima, memberikan pengalaman, pembelajaran dan pengetahuan yang luas kepada penulis selama menjalani Praktek Kerja Lapangan di hotel tersebut.
8. Ibu Ni Luh Eka Yuliani selaku HR Secretary pada Swiss-Belhotel Tuban yang juga telah memberikan pengalaman, pembelajaran dan pengetahuan yang luas kepada penulis selama menjalani Praktek Kerja Lapangan di hotel tersebut.

9. Seluruh Staff Swiss-Belhotel Tuban yang telah memberikan pengalaman dan pengetahuan yang banyak kepada penulis selama menjalani Praktek Kerja Lapangan di hotel tersebut.
10. Bapak I Nyoman Mariada, Ibu Ni Made Seliasih dan Adik Ni Made Nandita Dyosha serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan semangat, motivasi dan cinta kasih kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan khususnya teman-teman kelas yang senantiasa memberikan dorongan dan semangat yang luar biasa agar penulisan skripsi ini bisa cepat selesai bersama.
12. Terakhir, Terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini.

Penulis sudah semaksimal mungkin berusaha untuk menyelesaikan skripsi ini namun dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kelemahan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran atas skripsi ini.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

Ungasan, 15 Juli 2024

Peneliti,



I Gede Agus Mahesa Putra

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK .....	vii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12

1.5 Sistematika Penulisan.....	13
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>15</b>
2.1 Telaah Teori .....	15
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2 Gaya Kepemimpinan .....	18
2.1.3 Budaya Organisasi .....	25
2.1.4 Disiplin Kerja.....	31
2.1.5 Kinerja .....	40
2.2 Penelitian Sebelumnya .....	45
2.3 Kerangka Konsep dan Hipotesis .....	46
2.3.1 Kerangka Konsep.....	46
2.3.2 Hipotesis .....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>50</b>
3.1 Tempat Penelitian .....	50
3.2 Populasi dan Sample .....	50
3.3 Variabel Penelitian.....	51
3.4 Sumber Data .....	57
3.5 Jenis Data .....	59
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	59
3.7 Teknik Analisis .....	60



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	69
4.1 Gambaran Umum Khalayak Sasaran .....	69
4.1.1 Sejarah Swiss-Belhotel Tuban .....	69
4.1.2 Visi dan Misi.....	71
4.1.3 Bidang Usaha.....	73
4.1.4 Struktur Organisasi .....	87
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan.....	93
4.2.1 Karakteristik Respondennya.....	93
4.2.2 Hasil Analisis Uji Statistik Deskriptif.....	95
4.2.3 Distribusi Jawaban Respondennya .....	97
4.2.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	109
4.2.5 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	114
4.2.6 Hasil Regresi Linier Berganda.....	122
4.2.7 Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....	124
4.3 Implikasi Hasil Penelitian .....	129
BAB V PENUTUP.....	133
5.1 Simpulan.....	133
5.2 Saran .....	134
DAFTAR PUSTAKA .....	136
LAMPIRAN.....	138

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Swiss-Belhotel Tuban Bulan Agustus 2023 - Bulan Januari 2024.....	6
Tabel 1.2 Absensi Karyawan Swiss-Belhotel Tuban Bulan Agustus 2023 - Januari 2024.....	10
Tabel 3. 1 Operasional Variabel .....	52
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran Likert .....	59
Tabel 4. 1 Ukuran Ruang Meeting .....	84
Tabel 4. 2 Jumlah dan Persentase Respondennya Didasarkan atas Jenis kelaminnya itu.....	93
Tabel 4. 3 Jumlah Persentase Respondennya Didasarkan atas Usianya .....	93
Tabel 4. 4 Jumlahnya dan Persentase Respondennya Didasarkan atas Pendidikan Terakhirnya .....	94
Tabel 4. 5 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	96
Tabel 4. 6 Kategori Rentang Skala.....	97
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Respondennya Pada Variabel Gaya Kepemimpinan .....	98

Tabel 4. 8 Distribusi pada Jawaban Respondennya Pada Variabel Budaya Organisasi.....	102
Tabel 4. 9 Distribusi Jawaban Respondennya Pada Variabel Disiplin Kerja .....	104
Tabel 4. 10 Distribusi Jawaban Respondennya Pada Variabel Kinerja Karyawan .....	107
Tabel 4. 11 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan .....	110
Tabel 4. 12 Uji Validitas Budaya Organisasi.....	111
Tabel 4. 13 Uji Validitas Disiplin Kerja .....	111
Tabel 4. 14 Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	112
Tabel 4. 15 Uji Reliabilitas.....	114
Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-smirnov Test .....	117
Tabel 4. 17 Uji Multikolinieritas .....	119
Tabel 4. 18 Uji Heteroskedastisitas Glejser .....	121
Tabel 4. 19 Hasil Regresi Linier Berganda .....	122
Tabel 4. 20 Uji Parsial (Uji t).....	126
Tabel 4. 21 Uji Simultan (Uji F) .....	128

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR GAMBAR

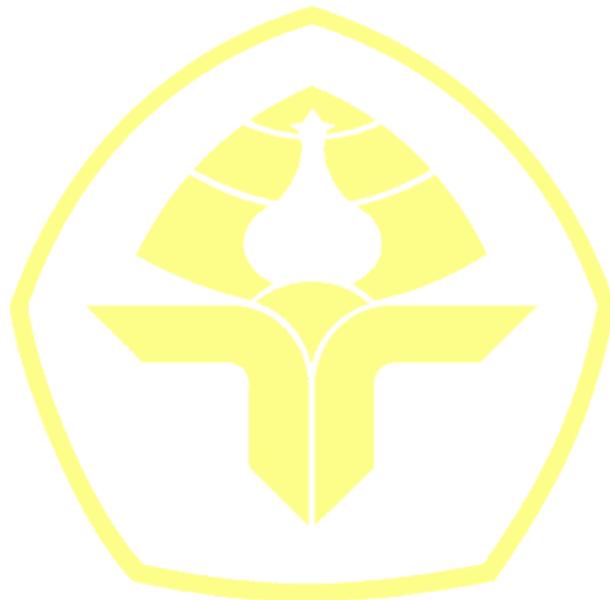
Gambar 2. 1 Kerangka Konsep .....	48
Gambar 4. 1 Logo Perusahaan .....	73
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi.....	87
Gambar 4. 3 Uji Histogram.....	115
Gambar 4. 4 Uji Normalitas Data P-Plot .....	116
Gambar 4. 5 Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatter Plot.....	120

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Keterangan Perubahan Judul.....	139
Lampiran 2: Form Bimbingan.....	140
Lampiran 3: Form Bimbingan.....	141
Lampiran 4: Daftar Riwayat Hidup Peneliti .....	142
Lampiran 5: Surat Permohonan Menjadi Responden .....	143
Lampiran 6: Kuesioner Penelitian.....	145
Lampiran 7: Daftar Pertanyaan .....	146
Lampiran 8: Tabulasi Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Pendidikan Terakhir .....	152
Lampiran 9: Tabulasi Jawaban Gaya Kepemimpinan (X1) .....	154
Lampiran 10: Tabulasi Jawaban Budaya Organisasi (X2).....	157
Lampiran 11: Tabulasi Jawaban Disiplin Kerja (X3).....	160
Lampiran 12: Tabulasi Jawaban Kinerja Karyawan (Y).....	163
Lampiran 13: Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	166
Lampiran 14: R Tabel.....	166
Lampiran 15: Uji Instumen Penelitian .....	171
Lampiran 16: Uji Asumsi Klasik.....	182

Lampiran 17: Uji Persamaan Regresi Linier Berganda .....	185
Lampiran 18: T tabel .....	185
Lampiran 19: Uji Hipotesis.....	189
Lampiran 20: F Tabel .....	190
Lampiran 21: Output Penelitian Design Banner .....	193



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kecepatan berkembangnya zaman modern sering kali memunculkan jiwa dalam bersaing yang kompetitif diantara diantara para pemain bisnis karena semakin banyaknya jumlah mereka. Di era globalisasi saat ini, negara-negara berkembang memiliki masalah dalam menjalankan perekonomian mereka. Di pasar terbuka tempat para pelaku ekonomi global bersaing secara setara, para pelaku bisnis harus secara aktif berupaya meningkatkan kompetensi dan mutu tenaga kerja mereka agar tetap kompetitif. Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan di negara berkembang yang saat ini yang sedang bersaing karena semakin diperketatnya daya saing di dalam era yang sudah mengglobalisasi saat ini, dalam artian pesatnya perkembangan zaman dan meningkatnya jumlah perusahaan menciptakan persaingan yang ketat, serta menekankan pentingnya peningkatan kemampuan dan kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia agar SDM tersebut bisa melakukan persaingan di pasar global. Negara Indonesia harus terus memantau tren ekonomi dan mengenali peluang yang ada mengingat pesatnya pertumbuhan ekonomi yang ada. Di antara potensi tersebut adalah industri pariwisata, khususnya perhotelan yang mengalami pertumbuhan yang stabil setiap tahunnya.

Kondisi Pariwisata dan Perhotelan di Indonesia pada tahun 2022 menunjukkan tanda-tanda pemulihan setelah pandemi COVID-19. Meskipun sektor ini dari tahun

ke tahun didalamnya itu mengalami yang namanya penurunan yang cukup signifikan, data menunjukkan adanya peningkatan dalam jumlah wisatawan domestik dan internasional. Didasarkan atas laporan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf), sektor pariwisata Indonesia pada tahun 2022 mulai menunjukkan tren positif dengan meningkatnya kunjungan wisatawan dan tingkat hunian hotel. Program vaksinasi yang meluas dan pembukaan kembali destinasi wisata secara bertahap berkontribusi pada perbaikan ini. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah wisatawan yang sudah melakukan kunjungan domestik pada 2022 mengalami lonjakan sekitar 15% dibandingkan tahun sebelumnya (Kemenparekraf, 2022).

Di Bali, sektor pariwisata dan perhotelan juga mengalami perbaikan signifikan pada tahun 2022. Bali, sebagai salah satu dari banyaknya tempat wisata utama di negeri kita tercinta Indonesia, melihat peningkatan yang signifikan dalam kunjungan wisatawan setelah pembatasan perjalanan dilonggarkan. Menurut laporan Dinas Pariwisata Provinsi Bali, tingkat hunian hotel di Bali meningkat secara substansial pada paruh kedua tahun 2022, mencapai hampir 60% pada bulan-bulan puncak, berkat strategi promosi dan acara-acara besar yang diadakan. Selain itu, peningkatan wisatawan internasional, terutama dari negara-negara Asia Tenggara dan Australia, berperan penting dalam pemulihan ekonomi pariwisata Bali (Dinas Pariwisata Bali, 2022).

Namun, meskipun ada pemulihan, tantangan tetap ada dalam sektor ini. Masih ada kebutuhan untuk meningkatkan infrastruktur, memperkuat keamanan kesehatan, dan mengembangkan kebijakan yang berkelanjutan untuk mengatasi dampak pandemi yang berkepanjangan. Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif melaporkan bahwasannya sementara sektor ini menunjukkan pemulihan, upaya berkelanjutan diperlukan untuk memastikan pertumbuhan yang stabil dan berkelanjutan. Program pelatihan untuk pelaku industri dan promosi pariwisata yang inovatif dianggap sebagai langkah penting untuk menjaga daya tarik Indonesia dan Bali sebagai destinasi wisata unggulan (Kemenparekraf, 2022).

Industri perhotelan ialah salah satu dari banyaknya sektor ekonomi yang menggerakkan dan juga penting didalam mendukung pertumbuhan pariwisata suatu daerah. Sejalan dengan persaingannya yang tiap tahunnya pasti semakin bersaing dalam industri ini, Swiss-Belhotel Tuban sebagai salah satu hotel yang beroperasi di Tuban dituntut untuk memastikan kinerja karyawannya tetap optimal.

Kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam keberhasilan operasional hotel, yang secara langsung memengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada tamu serta kepuasan pelanggan. Namun, dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di Swiss-Belhotel Tuban, masih terdapat tantangan yang perlu diatasi yang ada kaititannya dengan gaya kepemimpinannya yang diterapkan, budaya organisasi yang ada, dan tingkat disiplin kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang harus sesuai, budaya dalam organisasinya yang harus kuat, dan tingkat disiplin kerja

yang tinggi memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Swiss-Belhotel Tuban ialah suatu usaha yang berkecimpung didalam dunia perhotelan yang dapat bisa menjadi suatu tempat menginap dan bersantai untuk keluarga lengkap dengan kantornya agar bisa melakukan meeting atau rapat yang bersifat klasik dan juga pastinya nyaman. Swiss-Belhotel Tuban dikelola oleh PT Anamaya Selaras yang dibuka pada tanggal 06 Juni 2015 sebagai brand Swiss-Belhotel. Hotel ini mempunyai lokasi yang strategis, hanya berjarak 800 meter dari Ngurah Rai *International Airport*.

Dari hasil wawancara bersama *Human Resources Manager* dan melihat secara langsung seperti apa suasana di hotel tersebut, beliau mengatakan bahwasannya "Saya sudah berusaha semaksimal mungkin agar bisa menciptakan suatu lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk seluruh karyawan saya yang berjumlah 103 orang. Kemudian untuk lokasi, Swiss-Belhotel Tuban juga sangat strategis hanya berjarak

800 meter dari Ngurah Rai *International Airport* dan banyak obyek – obyek wisata dan juga mall. Karyawan pada hotel ini bekerja 8 jam untuk operasional dan 9 jam untuk back office. Saya juga sudah membuat Standar Operasional Prosedur untuk dijadikan pedoman karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Namun karyawan belum menerapkannya secara maksimal, masih sekitar 70% saja. Mereka kurang disiplin dan kurang memperhatikan lingkungan".

Ruang lingkup kerja di Swiss-Belhotel Tuban bisa disebutkan sudah terbagi menjadi sembilan bagian yaitu *Kitchen, Service, Housekeeping, Front Office, Security, Sales Marketing, Human Resources, Accounting* dan *Engineering*. Setiap sembilan sektor memiliki pemimpin yang mengawasi dan menginspirasi sekelompok orang agar bisa melakukan bekerja sama secara efektif guna mencapai hasil yang diinginkan. Setiap sembilan divisi membuat jadwal kerja mereka sendiri. Karenanya, selain ditangani oleh pemimpin untuk setiap divisi, pengawasan juga sering ditangani langsung oleh pemimpin. Karena ada saat-saat ketika pekerja perlu dilakukan penegurannya oleh pimpinan karena tidak peka terhadap lingkungannya yang ada disekitar. contohnya, jika ruang kerja sedikit berantakan, mereka mungkin tidak responsif untuk membersihkannya. Selain itu, saat menggunakan loker, terutama loker wanita, pekerja mungkin meletakkan pakaian mereka di tempat yang salah, sehingga pemimpin harus mengingatkan mereka terlebih dahulu. Namun, pimpinan hanya bertindak sebagai sistem peringatan lisan; tidak ada konsekuensi atau tindakan tindak lanjut bagi anggota staf yang tidak menaati kebijakan disiplin kerja. Karenanya, pekerja merasa bahwa melakukan kesalahan yang sama atau melanggar pedoman disiplin adalah hal yang wajar. Kepala Departemen (HOD) juga mengadakan pengarahan pagi atau penilaian harian atas hasil kerja hari itu. Tujuan dari latihan ini adalah untuk menilai masalah terkini, mengidentifikasi solusi, atau menyelesaikan masalah dalam satu hari, dan mendorong anggota staf untuk mengikuti prosedur operasi standar (SOP) setiap hari saat menjalankan

tugasnya. Dari sini, jelas bahwa tugas seorang pemimpin adalah untuk terus mengingatkan dan mengoordinasikan anggota staf agar bisa lebih ditingkatkan lagi kinerja yang mereka miliki. Meskipun mereka juga tidak selalu menerima saran atau sudut pandang dari anggota staf, para eksekutif biasanya memimpin dalam pengambilan keputusan.

Swiss-Belhotel Tuban adalah satu satunya penyedia jasa akomodasi perhotelan yang menargetkan sasaran nasional dan internasional. Maka dari itu perusahaan ingin karyawan seharusnya mempunyai kinerja yang cukup baik agar apa yang ingin dituju bisa tercapai dan itu diharapkan perusahaan. Karyawan pada Swiss-Belhotel Tuban banyaknya 103 orang dibagi masing masing department sehingga dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Swiss-Belhotel Tuban Bulan Agustus 2023 -  
Bulan Januari 2024

No	Department	Jumlah
1	Housekeeping	22
2	F&B Service	13
3	Front Office	19
4	Engineering	15
5	Security	5
6	Accounting	7
7	Human Resources	2

8	Sales Marketing	7
9	F&B Product	13
Jumlah		103

*Sumber: Data Perusahaan Swiss-Belhotel Tuban*

Didasarkan atas Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwasannya jumlah karyawan pada *department Housekeeping* banyaknya 22 orang, *F&B Servis* banyaknya 13 orang, *Front Office* banyaknya 19 orang, *Engineering* banyaknya 15 orang, *Security* banyaknya 5 orang, *Accounting* banyaknya 7 orang, *Human Resources* banyaknya 2 orang, *Sales Marketing* banyaknya 7 orang dan *F&B Product* banyaknya 13 orang. Dari banyaknya jumlah karyawan diharapkan dapat membantu manajemen dan operasional perusahaan agar dapat berjalan dengan baik.

Disamping itu dari faktor budaya organisasi di hotel ini menunjukkan indikator yang kurang baik yang telah ditunjukkan disitu bahwasannya kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan di tempat kerjanya itu semakin berkurang. Di antara indikator tersebut adalah pekerja yang disibukkan dengan tugas-tugas yang tidak memiliki kaitan dengan yang ingin dikerjakan dikantor selama jam kerja masih berlangsung. Selain daripada itu, terlihat dari interaksinya diantara pimpinan dan juga karyawannya bahwasannya tidak mempunyai jalinan yang baik dan juga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja contohnya pada *daily worker* yang baru saja beberapa hari kerja keesokan harinya langsung *resign* dengan alasan kurang nyaman bekerja di hotel ini. Hal ini sudah jelas bahwasannya budaya yang

berada dididalam suatu organisasi mempunyai dampak yang cukup signifikan terhadap pekerja karena budaya tempat kerja yang positif dapat mendorong pekerja untuk merasa nyaman dan mengurangi kurangnya disiplin kerja. Faktor-faktor ini harus dipertimbangkan agar bisnis dapat melakukan perubahan terus menerus agar perusahaan dapat membuat kualitas yang baik kepada karyawan sehingga memberi kesan nyaman saat bekerja.

Didasarkan atas hasil observasi dan wawancara, staf atau sumber daya manusia Swiss-Belhotel Tuban masih belum dikelola secara efektif. Pekerja di Swiss-Belhotel Tuban dikatakan memiliki kinerja yang kurang baik (Williams & Lee, 2022). Mereka masih sering melanggar kebijakan kerja hotel, terbukti dari keluhan pelanggan tentang rasa makanan yang kadang-kadang selalu berubah atau tidak memiliki kekonsistenan, dan itu bisa mengakibatkan makanan atau hidangan yang disiapkan oleh staf tidak berkesesuaian dengan apa yang sudah ditetapkan oleh resep standarnya yang dibuat hotel dan tentang kebersihan makanan yang belum terjaga kebersihannya. Selain itu ada juga beberapa komplain dari tamu mengenai kebersihan kamar yang belum maksimal seperti misalnya masih terdapat rambut disalah satu bed dan juga kebersihan bednya juga terkadang masih ada noda pada sheetnya, untuk area kamar mandi terkadang masih ada yang rusak seperti flush toilet yang bermasalah dan juga *shower* yang rusak. Berikutnya adalah pemimpin tim atau pemimpin yang bertanggung jawab dan sering menegur anggota staf karena melakukan pekerjaan mereka dengan buruk dan gagal menyelesaikan tugas

yang ada. Selain itu, mereka kurang reseptif terhadap isyarat lingkungan; misalnya, mereka tidak selalu membersihkan hal-hal kecil seperti tempat-tempat yang tidak bersih. Pekerjaan karyawan dihentikan hingga titik yang paling mematikan karena pelanggaran aturan yang terus-menerus dan perilaku yang sulit diperbaiki, yang membuat hotel merasa seolah-olah tidak dapat lagi mendukung mereka. Bahkan jika ada pengarahan harian atau penilaian hasil kerja karyawan, masalah dari hari sebelumnya dibahas dalam pengarahan pagi. Tujuan dari latihan peninjauan yang dilakukan oleh setiap pimpinan departemen adalah untuk memberikan jawaban atau jawaban atas masalah yang muncul dalam satu hari, dan agar bisa mengingatkan anggota staf agar mengikuti SOP setiap hari saat menjalankan tugasnya. Hal ini menggambarkan seperti apa budaya organisasi dan disiplin kerja memainkan dampak besar dalam membentuk fungsi seorang pemimpin dan betapa pentingnya untuk terus mengingatkan dan mengatur staf agar berkinerja lebih baik (Brown & Patel, 2022).

Sebagaimana telah diketahui bahwasannya salah satu dari banyaknya faktor yang bisa memberikan suatu pengaruh pada kinerja karyawan juga dapat dilihat dari seringnya hadirnya di kantor atau tidak, indikasi menurunnya tingkat kinerja karyawan yang sudah disebutkan tersebut bisa terlihat dari gejala-gejalanya yang semakin meningkatnya tingkat absensinya dan semakin turunnya disiplin atau semangat kerja karyawan.

Dari oservasi yang didapat data absensi Swiss-Belhotel Tuban dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.2 Absensi Karyawan Swiss-Belhotel Tuban Bulan Agustus 2023 - Januari 2024

Bulan	JHK (Hari)	JP (orang)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
Agustus	26	103	100	3,73
September	25	103	110	4,27
Oktober	26	103	98	3,65
November	26	103	102	3,80
Desember	25	103	120	4,66
Januari	26	103	109	4,07
Rata - rata				4,03

Sumber: Data Perusahaan Swiss-Belhotel Tuban

Didasarkan atas tabel 1.2 diatas bahwasannya persentase ketidakhadiran karyawan Swiss-Belhotel Tuban menunjukkan angka naik turun, kemudian yang total rata- ratanya di absensi yang dihitung selama 6 bulan terakhir ini besarnya (4,03%). Perhitungan pada tingkat absensi mulai dilakukan perhitungan dengan menggunakan perumusan sebagai berikut ini pada tingkat absensi = jumlah absensi : (jumlah hari kerja x jumlah pegawai) x 100%. Menurut Flippo (2001) menyatakan bahwasannya apabila tingkat absensi pada suatu instansi berkisar 0-2% maka dinyatakan baik, sedangkan melebihi 3% keatas maka dikategorikan tinggi. Berarti semakin tingginya tingkat absensinya maka akan semakin memberikan pengaruh

pada rendahnya kinerja dari karyawannya itu tersebut (Hasley, 2012). Hal ini dapat menjadi tolak ukur untuk kinerja karyawan yang menunjukkan bahwasannya semakin tinggi tingkat absensi karyawan yang disebabkan juga dengan adanya dari gaya kepemimpinannya, budaya dalam organisasinya, dan juga disiplin terhadap kinerja karyawannya.

Didasarkan atas latar belakang masalah yang telah diberikan penjabaran diatas, maka peneliti disini cukup tertarik dalam melakukan penelitian dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Swiss-Belhotel Tuban”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Masalahnya dapat diutarakan sebagai berikut apabila kita cermati masing-masing uraian yang menjadi bagian latar belakang masalah tersebut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swiss-Belhotel Tuban?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swiss-Belhotel Tuban?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swiss-Belhotel Tuban?

4. Apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swiss-Belhotel Tuban?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Didasarkan atas rumusan masalah yang udah diketahui penguraiannya bisa ditetapkan yang ingin dituju daripada penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Swiss-Belhotel Tuban
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Swiss-Belhotel Tuban
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Swiss-Belhotel Tuban
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Swiss-Belhotel Tuban

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Diharapkan bahwasannya penelitian ini akan memperdalam pemahaman kita tentang seperti apa disiplin kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat diperolehnya lebih banyak pengetahuan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama tentang pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dari penelitian ini.

### 3. Bagi Perusahaan

Diharapkan bahwasannya temuan penelitian ini akan memberikan Swiss-Belhotel Tuban data lebih lanjut tentang pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pekerja.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Dalam memberikan kemudahan pada penulisan penelitian ini, maka penulis membuat penjabaran pada kerangka penulisan yang didalamnya terdiri dari 5 bab yaitu:

### BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini merupakan awalan (dasar) bab yang isinya penjelasan tentang latar belakang yang mendasari usulan penelitiannya yaitu analisis gaya kepemimpinannya, budaya organisasinya dan juga disiplin kerjanya terhadap kinerja karyawannya pada Swiss-Belhotel Tuban, kemudian berisi rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kontribusi penelitian.

### BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan beberapa teori dan definisi yang relevan yang ada kaitannya dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan indikator dari masing-masing point tersebut. Terdapat juga hasil penelitian terdahulu serta kerangka konsep dan hipotesis

### BAB III METODE PENELITIAN

Didalam bab ini terdapat lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, sumber data, jenis data, metode pengumpulan data dan teknik analisis data

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini terdapat gambaran umum khalayak sasaran yaitu Swiss-Belhotel Tuban, hasil pembahasan respondennya serta hasil uji penelitian dan implikasi hasil penelitian

### BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi simpulan dari hasil penelitian yang sudah diteliti dan saran yang diberikan

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Simpulan

Didasarkan atas hasil pembahasannya diBAB IV dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Swiss-Belhotel Tuban dengan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $-4,345 > t$  tabel  $1,990$ , maka  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak, artinya didasarkan atas hasil pengujian variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Swiss-Belhotel Tuban dengan nilai sig sebesar  $0,002 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $3,269 > t$  tabel  $1,990$ , maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, artinya didasarkan atas hasil pengujian variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Swiss-Belhotel Tuban dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $7,559 > t$  tabel  $1,990$ , maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya

didasarkan atas hasil pengujian variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

4. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan Swiss-Belhotel Tuban dengan nilai F hitung  $>$  F tabel yaitu  $85,453 > 2,72$  maka  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima, artinya Gaya Kepemimpinannya, Budaya Organisasinya, dan Disiplin Kerjanya secara bersama-sama memberikan suatu pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawannya.

## 5.2 Saran

Didasarkan atas hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pelaksanaan gaya kepemimpinan di perusahaan sudah baik, namun perusahaan perlu memperhatikan pemimpin yang berperilaku tidak konvensional karena indikator ini mendapatkan nilai rata-rata terendah. Perusahaan perlu memuat nilai-nilai dan norma-norma yang jelas yang menjadi pedoman bagi semua karyawan, termasuk pemimpin. Pastikan bahwasannya nilai-nilai ini dikomunikasikan secara konsisten dan diterima oleh semua anggota organisasi.
2. Pelaksanaan budaya organisasi di perusahaan sudah berjalan baik, namun perusahaan perlu memperhatikan stabilitas dan keagresifan karena indikator ini mendapat nilai rata-rata terendah. Perusahaan harus memastikan bahwasannya visi dan misi perusahaan jelas dan dipahami

oleh semua anggota organisasi. Ini memberikan arah dan tujuan bersama yang dapat mengarah pada stabilitas. Dan juga sesuaikan pendekatan sesuai dengan kebutuhan dan dinamika perusahaan. Fleksibilitas dalam kebijakan dan strategi dapat membantu mengelola ketegangan antara stabilitas dan keagresifan

3. Pelaksanaan disiplin kerja di perusahaan sudah baik, namun perusahaan harus memperhatikan perihal pimpinan melakukan pengawasan yang baik kepada karyawan karena indikator ini mendapat nilai rata-rata terendah. Perusahaan harus memperhatikan hal tersebut dengan menyampaikan harapan dan standar perilaku secara jelas kepada seluruh karyawan. Pastikan semua karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka dalam hal pekerjaan dan disiplin.
4. Pelaksanaan kinerja karyawan di perusahaan sudah baik, namun perusahaan harus memperhatikan kecepatan dan kerajinan karyawan karena indikator ini mendapat nilai rata-rata terendah. Perusahaan diharapkan memberikan pelatihan yang relevan agar bisa membantu karyawan meningkatkan kerajinan dan kecepatan kerja mereka. Pelatihan ini bisa berupa workshop, kursus online, atau mentoring.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Travira Air.
- Darmadi, D., Suryani, N. L., & Syatoto, I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 286.
- Djatola, H. R. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Palu. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 1(2), 84-103.
- Flippo, Edwin B. (2001). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasan, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(2).
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasley. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan PT*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marlius, D., & Vebrian, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pundi*, 4(2).
- Nugroho, B. A. (2005). *Strategi jitu memilih metode statistik penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.

- Purnamasari, I. (2021). Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 7(1), 1-13.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12, Jakarta: Salemba Empat
- Samosir, A. M. C., & Sitompul, S. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. BCA, Tbk Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(1), 22-34.
- Shielpani, A., & Firmansyah, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Bank Jawa Barat Banten Kantor Cabang Suci Bandung). *Jurnal Manajemen Magister Darmajaya*, 4(02), 139-142.
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Singodimedjo, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Snell, S., Bohlander, G. W., & Bohlander, G. (2010). *Principles of human resource management* (Vol. 1, No. 1). Mason, OH, USA: South-Western Cengage Learning.
- Sudarmanto, S. I. P. (2009). *MSi. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Sugiyono, D. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto, S. (2009). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suyuthi, N. F., & Mutmainna, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 335-345.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Wahyuni, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Nominal Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 4(1), 96-112.
- Wibowo, P. D. (2013). *Manajemen Kinerja*. edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.