



The Influence of Work Discipline on Employee Performance at Adiwana Bisma Ubud Hotel

Made Ryan Sujirmantara¹, Irene Hanna H. Sihombing^{2*}, Ni Made Suastini³
Politeknik Pariwisata Bali

Corresponding Author: Irene Hanna H. Sihombing irenesihombing@ppb.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords : Human Resources, Work Discipline, Employee Performance

Received : 29 November 2024

Revised : 20 December 2024

Accepted: 23 January 2025

©2025 Sujirmantara, Sihombing, Suastini: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline on the performance of Adiwana Bisma Hotel employees analyzed using the Statistical Program for Social Science (SPSS). The type of data needed by researchers is quantitative data with an experimental research approach. This survey involved 42 employees, supervisors, and managers. This study took a sample of 42 people. Data were collected through questionnaires and assessed for validity, reliability, classical assumption tests, and basic linear regression. At the Adiwana Bisma Ubud Hotel, work discipline significantly improves staff performance.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Adiwana Bisma Ubud

Made Ryan Sujirmantara¹, Irene Hanna H. Sihombing^{2*}, Ni Made Suastini³
Politeknik Pariwisata Bali

Corresponding Author: Irene Hanna H. Sihombing irenesihombing@ppb.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Received : 29 November 2024

Revised : 20 Desember 2024

Accepted: 23 Januari 2025

©2025 Sujirmantara, Sihombing, Suastini: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](#).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hotel Adiwana Bisma yang dianalisis menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Jenis data yang dibutuhkan peneliti adalah jenis data kuantitatif dengan pendekatan penelitian eksperimen. Survei ini melibatkan 42 karyawan, supervisor, dan manajer. Penelitian ini mengambil sampel dari 42 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dinilai validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linier dasar. Di hotel Adiwana Bisma Ubud, disiplin kerja meningkatkan kinerja staf secara signifikan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah departemen yang mengelola karyawan dari rekrutmen hingga pemutusan kontrak kerja dari karyawan. manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu aset penting dalam perusahaan khususnya pada perusahaan yang menjual jasa. Salah satu contoh perusahaan jasa adalah perhotelan yang mana sangat mengandalkan jasa untuk dapat beroperasi. Kinerja perusahaan dapat ditentukan dari kinerja sumber daya manusia di dalam perusahaan yang baik dan terorganisir. Kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan (Suastini & Damayanthi, 2023). Organisasi memerlukan suatu alat untuk menilai kinerja karyawan. Indikator kinerja menilai kinerja staf (Robbins, 2016). Metrik kinerja untuk karyawan meliputi: Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian. Hotel Adiwana Bisma Ubud merupakan salah satu hotel bintang lima di Ubud. Hotel mulai dibuka pada 14 Februari 2020. Setelah berjalan beberapa bulan hotel Adiwana Bisma Ubud terpaksa tutup dikarenakan pandemi Covid-19 yang terjadi pada awal tahun 2020. Hotel Adiwana Bisma Ubud baru beroperasi setelah dilanda pandemi Covid-19 pada tahun 2022 sehingga karyawan hotel harus kembali beradaptasi dengan aturan dan norma yang berlaku di hotel.

Pasca pandemi, kepercayaan wisatawan pada ulasan online semakin meningkat. Menurut Kluger dan Adler (1993), umpan balik yang diberikan melalui media online terbukti lebih efektif dibandingkan umpan balik yang diberikan secara langsung oleh tamu (ulasan tamu). Berikut merupakan tabel rekapitulasi ulasan online Booking.com hotel Adiwana Bisma Ubud periode tahun 2022-2023.

Tabel 1. Rekapitulasi Ulasan Online Booking.com
Hotel Adiwana Bisma Ubud Periode Tahun 2022-2023

Tahun	Total Ulasan		Total	Persentase Ulasan (%)
	Positif	Negatif		Negatif
2022	286	51	337	15.13%
2023	253	64	317	20.19%

Sumber: *Booking.com (data diolah)*, 2024

Berdasarkan Tabel 1, total ulasan positif maupun negatif yang diterima adalah sebanyak 654 dari rentang tahun 2022 hingga 2023. Dapat dilihat perolehan ulasan negatif pada tahun 2022 sebanyak 51 atau 15.13% dari total 337 ulasan yang diterima. Sementara, ulasan negatif yang diperoleh pada tahun 2023 sebanyak 64 atau 20.19% dari total 317 ulasan yang diterima. Hal tersebut menjelaskan bahwa terdapat kenaikan sebesar 25.49% atau sebanyak 15 ulasan negatif pada tahun 2023. Berdasarkan penjelasan data di atas, adanya kenaikan jumlah dan persentase ulasan online negatif masih menjadi masalah yang perlu diperhatikan karena kenaikan tersebut menandakan kinerja karyawan semakin menurun.

Analisis penurunan kinerja karyawan dapat dibuktikan melalui keluhan yang disampaikan oleh tamu di dalam komentar ulasan negatif tersebut.

Keluhan tersebut telah dikategorikan sesuai dengan indikator kinerja karyawan. Berikut merupakan tabel pengkategorian keluhan tamu berdasarkan indikator kinerja karyawan:

Tabel 2. Kategori Keluhan Tamu Berdasarkan Indikator Kinerja Karyawan

Tahun	Total Ulasan Negatif	Indikator Kinerja Karyawan				
		Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Ketepatan Waktu	Efektivitas	Kemandirian
2022	51	33	1	13	4	0
2023	64	49	0	6	9	0
Total	115	82	1	19	13	0

Sumber: *Booking.com* (data diolah), 2024

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 115 keluhan tamu, ditemukan jumlah keluhan terbanyak yaitu 82 mengenai indikator kualitas kerja. Berdasarkan data - data yang sudah dipaparkan di atas, yaitu data mengenai adanya kenaikan jumlah dan persentase ulasan negatif dan pengkategorian keluhan tamu ke dalam indikator kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan hotel Adiwana Bisma Ubud menunjukkan adanya masalah adanya masalah signifikan dalam beberapa aspek.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sutrisno, 2016). Disiplin kerja ialah modal utama peningkatan kinerja karyawan diaknrekana disiplin kerja memberikan karyawan untuk menaati peraturan perusahaan (T. Hani, 2008). Suatu organisasi atau perusahaan dapat berjalan dan berkembang dengan baik apabila kinerja karyawannya meningkat melalui disiplin kerja (Permana dkk, 2024). Kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, kesadaran karyawan yang tinggi, dan etos kerja merupakan lima indikator disiplin kerja (Rivai & Sagala, 2011). Seluruh manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia harus menetapkan dan menginformasikan peraturan yang berlaku di perusahaan. Peraturan yang dimaksud yakni peraturan perusahaan secara umum dalam hal di hotel adalah waktu kehadiran, grooming, tata perilaku, dan Standar Operasional Prosedur yang dimiliki setiap departemen di hotel. Oleh karena itu, karyawan yang disiplin dapat melancarkan kegiatan operasional dalam hotel sehingga berjalan sesuai tujuan perusahaan. Disiplin kerja di hotel Adiwana Bisma terlaksana dengan kurang baik dapat ditemukan dari data keterlambatan kehadiran dan ketidaktaatan terhadap prosedur kerja. Tabel 3 menjelaskan tentang jumlah keterlambatan kehadiran karyawan hotel Adiwana Bisma Ubud pada periode Januari hingga Desember Tahun 2022-2023.

Tabel 3. Jumlah Keterlambatan Kehadiran Karyawan Hotel Adiwana Bisma Ubud pada Periode Januari 2022- Desember 2023

No	Bulan	Tahun 2022		Tahun 2023	
		Jumlah Karyawan(orang)	Jumlah terlambat(orang)	Jumlah Karyawan(orang)	Jumlah terlambat(orang)
1	Januari	29	16	37	7
2	Februari	28	15	37	10
3	Maret	28	16	36	14
4	April	30	4	36	17
5	Mei	35	0	36	14
6	Juni	37	7	36	15
7	Juli	37	26	36	19
8	Agustus	37	16	38	21
9	September	37	23	38	24
10	Oktober	37	15	38	13
11	November	37	10	40	14
12	Desember	37	6	40	8
Rata-Rata		34	13	37	15

Sumber: Human Resources & Development hotel Adiwana Bisma Ubud (data diolah), 2024

Berdasarkan Tabel 3 menjelaskan bahwa masih ada karyawan yang datang terlambat dengan jumlah terlambat paling tinggi yaitu pada bulan juli berjumlah 26 orang pada tahun 2022 dengan rata-rata jumlah terlambat per bulan yakni berjumlah 13 orang. Pada tahun 2023 jumlah terlambat tertinggi terjadi pada bulan september yaitu 24 orang. Berdasarkan kedua tabel di atas, frekuensi keterlambatan kehadiran karyawan dari tahun 2022 hingga 2023 mengalami peningkatan sebesar 15,38%, sehingga hal tersebut menandakan bahwa disiplin kerja karyawan hotel Adiwana Bisma Ubud masih kurang baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Human Resources di Adiwana Bisma Ubud, Human Resources menyatakan bahwa terdapat karyawan yang meremehkan dan menunda-nunda pekerjaan sehingga efektivitas kerja tidak maksimal. Selain itu, masih banyak yang kurangnya kepedulian terhadap lingkungan hotel seperti makan di ruang loker padahal sudah tersedia tempat makan yaitu kantin di hotel. Masih berkaitan dengan ketidaktaatan terhadap peraturan perusahaan, ditemukan pelanggaran grooming, seperti panjang rambut pria yang melebihi aturan, kumis tidak dicukur, dan salah uniform. Hal tersebut apabila dilihat dari indikator disiplin kerja yaitu, ketaatan dan etika bekerja karyawan di hotel Adiwana Bisma Ubud dapat dinyatakan belum maksimal. Ketidaktaatan terhadap aturan perusahaan yang berlaku juga didukung dengan ditemukannya research gap dari penelitian terdahulu tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

Nasution & Priangkatara (2022) menemukan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Disiplin kerja dan motivasi, jika digabungkan, mempengaruhi kinerja

karyawan. Sutaguna et al. (2023) menemukan bahwa kompetensi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja sebagian tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, semua faktor penelitian mempengaruhi kinerja secara signifikan. Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, terdapat kesenjangan antara hasil penelitian yang satu dengan lainnya. Berdasarkan dari uraian di atas, penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan hotel Adiwana Bisma Ubud.

TINJAUAN PUSTAKA

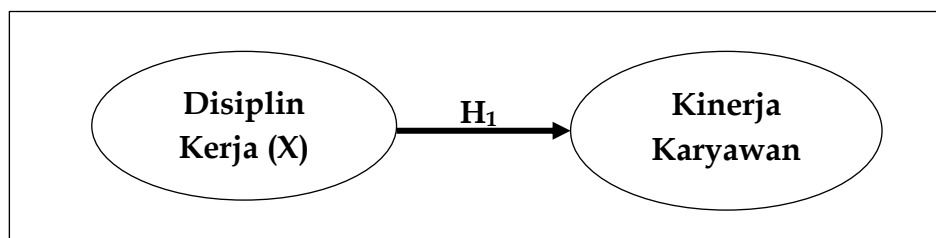
Disiplin Kerja

Alfred R. (2002) menyatakan bahwa pekerja biasanya belajar disiplin untuk mengikuti aturan dan pilihan. Pemahaman dan keinginan seseorang untuk mengikuti standar perusahaan dan konvensi masyarakat merupakan bentuk disiplin (M. Hasibuan, 2012). Hasibuan (2014) menyebutkan tujuan dan keterampilan, model kepemimpinan, insentif, keadilan, kewaskitaan (supervisi inheren), akibat hukum, dan ketegasan sebagai indikasi disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja meliputi manajemen waktu, penggunaan fasilitas, akuntabilitas, dan peraturan kantor (Alfred R. & I.E, 2002). Selain indikator, faktor kepemimpinan, ketidakseimbangan sistem, kapabilitas, penghargaan, keadilan, supervisi inheren, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan manusia mempengaruhi disiplin kerja (Afandi, 2016).

Kinerja Karyawan

Pabundu dalam Busro (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja karyawan yang memenuhi sasaran. Bagi John Miner dalam Emron et al. (2016), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang memenuhi sasaran. Kinerja karyawan diukur dengan indikator kinerja. Metrik kinerja bagi karyawan meliputi: Kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan independensi (Robbins, 2016). Efektivitas, efisiensi, wewenang, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif memengaruhi kinerja karyawan, menurut Sutrisno (2016).

H1: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI

Penelitian kuantitatif ini mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pekerja hotel Adiwana Bisma Ubud. Survei ini mencakup seluruh pekerja kontrak penuh waktu di hotel Adiwana Bisma Ubud. Pengambilan sampel

merupakan bagian dari ukuran dan karakteristik populasi, menurut Sugiyono (2013). Seluruh populasi 42 karyawan hotel Adiwana Bisma diambil sampelnya. Kuesioner formulir google digunakan untuk mengumpulkan data populasi. Penelitian ini menggunakan uji asumsi tradisional normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas. Uji regresi linier berganda, t, F, dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Setelah menerima kuesioner, 42 responden menjawab semua pernyataan. Bagian ini menunjukkan karakteristik responden dari distribusi kuesioner. Responden survei dikategorikan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, maupun lama masa kerja.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Responden	
		Jumlah(Orang)	Persentase(%)
1	>21-30 tahun	26	61.8
2	>31-40 tahun	13	31
3	>41-50 tahun	2	4.8
4	50>tahun	1	2.4
Total		42	100

Sumber: Data primer(diolah), 2024

Dari dari Tabel 4 menunjukkan karyawan hotel Adiwana Bisma Ubud didominasi oleh karyawan berumur >21-30 tahun yang berjumlah 26 orang (61%). Sedangkan yang paling rendah yakni di atas tahun 50 tahun dengan jumlah 1 orang. Kesimpulan yang dapat diambil adalah karyawan Adiwana Bisma Ubud paling banyak berada pada rentang umur lebih dari 21 tahun hingga 30 tahunan.

Tabel 5. Karakteristi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Responden	
		Jumlah(Orang)	Persentase(%)
1	Laki-laki	26	61.9
2	Perempuan	16	38.1
Total		42	100

Sumber: Data primer (diolah), 2024

Tabel 5 memperlihatkan responden terdiri dari laki-laki dan perempuan. Jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada perempuan dengan jumlah 26 orang (61.9%). Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang (38.1%). Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan responden didominasi oleh responden laki-laki.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Responden	
		Jumlah(Orang)	Persentase(%)
1	SMA/SMK	3	7.1
2	Diploma	28	66.7
3	Sarjana	11	26.2
Total		42	100

Sumber: Data primer (diolah), 2024

Tabel 6 menjelaskan bahwa berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden di dominasi oleh karyawan dengan tingkat pendidikan Diploma berjumlah 28 orang (66,7%), diikuti dengan Sarjana berjumlah 11 orang (26.2%), SMA/SMK dengan jumlah 3 orang (7.1%) sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak adalah Diploma.

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Responden	
		Jumlah(Orang)	Persentase(%)
1	<1 tahun	1	2.4
2	>1-10 tahun	41	97.6
Total		42	100

Sumber: Data primer (diolah), 2024

Dari Tabel 4.6 dilihat masa kerja karyawan tertinggi berada pada rentang >1-10 tahun dengan jumlah 41 orang (97.6%) serta sisanya berada pada kurang dari satu tahun berjumlah 1 orang (2.4%). Dapat disimpulkan bahwa masa kerja karyawan hotel Adiwana Bisma Ubud berada pada rata-rata lebih dari 1 tahun.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constrant)	9.485	6.337		1.497	.142
	Disiplin Kerja	.979	.157	.703	6.247	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer (diolah), 2024

Dari hasil perhitungan regresi linear sederhana maka diperoleh persamaan $Y = 9.485 + 0.979X$

Koefisien regresi positif (β_1) menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar

0,979 pada indikator kualitas layanan. Koefisien regresi yang memiliki nilai positif yang di mana berarti disiplin kerja dan kinerja karyawan berhubungan searah. Hal ini dapat diartikan semakin baik disiplin kerja maka akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji-t

Variabel	t-hitung	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	6,247	0,000	Signifikan
Alpha (α) 0,05			

Sumber: Data primer (diolah), 2024

Uji t di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 6,247 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Untuk t tabel digunakan ambang batas signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan derajat kebebasan $df = n - k$, sehingga diperoleh $df = 42 - 2 = 40$. Untuk memperoleh hasil yang diinginkan digunakan t tabel (0,05; 40) dengan nilai t tabel sebesar 2,021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja hotel Adiwana Bisma Ubud, sehingga mendukung hipotesis pertama (H1).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.481	2.870
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber: Data primer (diolah), 2024

Tabel 10 memperlihatkan nilai R square hasil analisis menjadikan variabel komitmen dapat diinterpretasikan sebesar 49,4% dari variabel bebas, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 50,6% dari aspek lain.

PEMBAHASAN

Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Adiwana Bisma Ubud, dapat dilihat dari nilai β_1 sebesar 0.979 dan nilai t hitung sebesar 6,247 > 2,021 serta nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa H1 diterima. Berdasarkan analisis koefisien determinasi, diperoleh hasil bahwa R-Square sebesar 0,494 atau 49,4%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel terikat (kinerja karyawan) mampu diinterpretasikan oleh variabel bebas (disiplin kerja) sebanyak 49,9%, sedangkan sisanya 100% - 49,9% = 50,6% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini sependapat dengan Suardhita et al. (2020), Arif et al. (2019), Sharah (2022), dan Maizar (2023) yang menyatakan

bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Sutaguna et al. (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh adanya manipulasi perusahaan dan karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kinerja mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Adiwana Bisma Ubud sebesar 49,4%, sedangkan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pihak hotel Adiwana Bisma Ubud sebaiknya mengusahakan pengadaan panduan tentang penggunaan dan penjagaan alat dan fasilitas yang disediakan agar alat dan fasilitas dapat terjaga. Selain itu, pihak hotel Adiwana Bisma Ubud juga sebaiknya menyediakan dokumentasi yang jelas dan terperinci mengenai prosedur kerja contohnya buku panduan atau manual prosedur kerja pada setiap departemen serta mengadakan pelatihan yang komprehensif untuk memastikan bahwa karyawan paham dan teliti dalam melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang ada. Terakhir, untuk menjaga konsistensi hasil pekerjaan maka diperlukan pengawasan dengan disertai umpan balik untuk mengidentifikasi kembali area mana yang perlu diperbaiki lagi.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk melakukan pengujian pada variabel selain disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga penelitian selanjutnya dapat melengkapi 50,6% dari variabel lain yang bisa dijelaskan pada penelitian selanjutnya seperti variabel motivasi, pelatihan, kemampuan kerja, fasilitas kerja, lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi dan kepemimpinan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berterima kasih kepada Politeknik Pariwisata Bali serta manajemen hotel Adiwana Bisma Ubud yang sudah memberikan ruang dan waktu untuk melakukan kegiatan penelitian serta menyediakan data yang diperlukan untuk penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.
- Alfred R., L., & I.E, L. (2002). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja* (I. Soedjono (ed.)). Aksara Baru.
- Busro, H. M. (2018). *Theories of Human Resource Management*. Prenadamedia Group.
- Emron, E., Yohny, A., & Imas, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan perubahan dalam angka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi* (3rd ed.). Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Bumi Aksara.
- Kluger, A. N., & Adler, S. (1993). *Person- versus computer-mediated feedback. Computers in Human Behavior*. 9(1), 1-16. [https://doi.org/10.1016/0747-5632\(93\)90017-M](https://doi.org/10.1016/0747-5632(93)90017-M)
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), hal. 50-64.
- Permana, K. B. J., Sihombing, I. H. H., & Diwyarthi, N. D. M. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Harris Riverview Kuta. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 12(2), 102-111. <https://doi.org/10.52352/jbh.v12i2.1186>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (2nd ed.). Rajawali.
- Robbins. (2016). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. In *Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (p. 260). Gaya Media.
- Suastini, N. M., & Damayanthi, N. P. S. (2023). The Effect of Indirect Compensation on Employee Performance (Case Study at The Khayangan Dreams Villas, Bali, Indonesia). *International Journal of Applied Research in*

Tourism and Hospitality, 1(2), 156–168.
<https://doi.org/10.52352/ijarth.v1i2.814>

Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 3(1), hal. 429-435.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

T. Hani, H. (2008). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFY Yogyakarta.