

## PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL PURI SARON SENGGIGI, LOMBOK BARAT

I Wayan Induyoga Aditama<sup>1</sup>, I Wayan Kartimin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Triatma Mulya

Email: <sup>1</sup>induyogaaaa4466@gmail.com

### ABSTRACT

*This study aims to determine the partial and simultaneous influence of discipline and work environment on employee performance at Puri Saron Senggigi Hotel. The respondents used in this study were 42 permanent employees at Puri Saron Senggigi Hotel. The data used is premier data derived from the questionnaire, then the questionnaire was tested using the validity and reliability method, test continued with classical assumption test and the hypothesis was proven using multiple linear regression analysis processed by the SPSS (Statistical Package for Social Science) version 22. The result showed that discipline and work environment partially influence employee performance at Puri Saron Senggigi Hotel. The result of analysis for discipline variable obtained 2,311 value of  $t$ -arithmetic  $>$   $t$ -table value 2,02269 with 0,026 significance value and the result of analysis for discipline variable obtained 11,146 value of  $t$ -arithmetic  $>$   $t$ -table value 2,02269 with 0,000 significance value, meaning the hypothesis was accepted and confirmed the existence of a positive. The result for the discipline and work environment have a 62, 599  $f$ -count value  $>$   $f$ -table value 3,23 with 0,000 significance value, then there is a positive and significance effect between discipline and work environment on employee performance at Puri Saron Senggigi Hotel.*

**Keywords:** *puri saron senggigi hotel, discipline, work environment, employee performance*

### PENDAHULUAN

Lombok merupakan salah satu destinasi pariwisata Indonesia yang menjadi andalan dalam pemasukan devisa negara. Disamping Lombok dikenal dengan budaya dan adat istiadatnya, Pulau Lombok juga dikenal karena keramah-tamahan masyarakatnya sehingga mengakibatkan para wisatawan merasa nyaman untuk berkunjung ke Lombok. Hal ini dapat dilihat dari jumlah kunjungan wisatawan yang mengalami kenaikan yang cukup baik dari tahun ke tahun.

Bersumber dari situs resmi pemerintah dinas kebudayaan dan pariwisata Provinsi Nusa Tenggara Barat jumlah kunjungan wisatawan pada tahun 2017 dengan jumlah wisatawan yang berkunjung sebesar 2.812.379 juta jiwa. Pada tahun 2018 jumlah kunjungan wisatawan mengalami peningkatan dengan persentase sebesar 24,767 % dari jumlah kunjungan tahun 2017. Sedangkan untuk tahun 2019 dikarenakan data yang diperoleh sampai pada triwulan kedua atau hanya sampai bulan Juni, dengan tetap kunjungan yang dominan masih dari wisatawan lokal dengan jumlah kunjungan per triwulan kedua mencapai 1.450.830 juta jiwa, namun angka ini masih bisa berubah terlebih pada bulan Juli – Desember merupakan bulan – bulan dimana kunjungan wisatawan lebih dominan dibandingkan pada bulan Januari – Juni.

Hotel Puri Saron Senggigi merupakan salah satu hotel yang telah lama berdiri di kawasan Senggigi. Hotel yang berlokasi di jalan raya Senggigi no 16 dan sangat dekat dengan pantai Senggigi. Saat ini Hotel Puri Saron Senggigi memiliki jumlah kamar sebanyak 72 kamar dengan tipe bangunan *cottage* dan *building* jenis kamar yang ada di Hotel Puri Saron antara lain: *Superior, Bungalow, Suite, dan Junior Suite.*

Hotel ini memiliki Luas sebesar 860 M<sup>2</sup> lengkap dengan fasilitas *swimming pool*, *restaurant*, *bar*, ruang pertemuan, karaoke serta memiliki akses langsung ke pantai.

Bertambahnya jumlah hotel di Lombok akan menyebabkan terjadi persaingan di antara perusahaan akomodasi, sehingga perlu pemikiran kritis atas pemamfaatan secara optimal penggunaan sumber dana dan daya yang ada. Oleh karena itu, Hotel dituntut untuk meningkatkan daya saingnya sehingga harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang berkualitas dapat mengatur dan melakukan perencanaan dengan baik, agar hotel tersebut mencapai suatu tujuan yang dicitakan.

Setiap perusahaan bagaimanapun sederhananya tidak akan terlepas dari sumber daya manusia. Bagaimapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Karena keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang – orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas, dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Penanganan yang tidak tepat oleh manajemen akan menghambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Untuk dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik seorang karyawan dituntut untuk mempunyai disiplin tinggi. Seorang karyawan disebut disiplin apabila ia memiliki sikap, mental, dan perbuatan yang taat pada aturan – aturan yang ditetapkan.

Karyawan atau pekerja dan perannya di dalam perusahaan ataupun dunia perhotelan merupakan penggerak dari seluruh aktivitas suatu perusahaan sehingga harus memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik karena adanya hubungan yang erat antara semangat kerja yang tinggi dengan disiplin. Peraturan sangat diperlukan untuk memberi bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan – peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati perturan – peraturan yang ada. Jika karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik dan tepat pada waktunya, seorang manajer akan memberikan sebuah penghargaan khusus yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan atas kinerja dan kedisiplinannya dalam bekerja serta terhadap tugas – tugas yang diberikan.

Dari tabel 1. persentase tingkat kehadiran memiliki perubahan setiap bulannya. Dalam tabel di atas rata – rata absensi Hotel Puri Saron Senggigi cukup besar yaitu 2,8%, tingkat absensi yang dianggap wajar adalah rentan 2%-3% dalam sebulan, apabila lebih maka menunjukkan indikasi menurunnya kinerja (Sanjaya, 2015). Selain dari persentase absensi, peneliti juga menemukan beberapa kendala dalam kedisiplinan karyawan, berdasarkan peraturan perusahaan karyawan hanya memiliki waktu istirahat selama 1 jam untuk setiap shift kerja, untuk shift kerja pagi yang dimulai pukul 07.00 para karyawan mendapat waktu jam istirahat tepat pukul 11.00 – 12.00 jam berakhir istirahat bertepatan dengan jam ibadah, karyawan sering mengambil jam istirahat melebihi 1 jam

dikarenakan setelah santap siang di kantin, karyawan memilih menghabiskan waktu istirahat di dekat area parkir kendaraan bermotor untuk sekedar minum kopi dan merokok sambil berbincang – bincang kemudian dilanjutkan dengan ibadah pada pukul 12.15, hal ini yang menyebabkan karyawan mengambil jam istirahat melebihi waktu yang telah ditetapkan perusahaan dan tentu sangat merugikan baik untuk partner kerja sesama karyawan ditempat dia in charge ataupun untuk perusahaan. Hal yang tak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perhotelan, lingkungan kerja memepengaruhi kebisingan pada bunyi-bunyi tertentu, temperatur udara kurang disesuaikan dengan keadaan ruanagan, Ruang gerak para pekerja, Kebersihan area kerja, tingkat pencahayaan dan dekorasi tata warna yang sesuai dengan ruang lingkup kerja, yang dapat memberikan kenyamanan dan meningkatkan kinerja kerja karyawan untuk mencapai tujuan. (Sihombing 2004:134).

**Tabel 1.**  
**Tingkat Absensi Karyawan Pada Hotel Puri Saron Senggigi Periode 2019**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Hari Kerja Seharusnya	Karyawan Yang Absen	Hari Kerja Senyatanya	Jumlah Hari Kerja Nyata	Persentase %
1	Januari	42	27	1.134	7	20	840	2,94
2	Februari	42	24	1.008	6	20	840	2,52
3	Maret	42	27	1.134	7	20	840	2,94
4	April	42	26	1.092	7	19	798	2,94
5	Mei	42	27	1.134	7	20	840	2,94
6	Juni	42	26	1.092	9	17	714	3,78
7	Juli	42	27	1.134	6	21	882	2,52
8	Agustus	42	27	1.134	7	20	840	2,94
9	September	42	26	1.092	5	21	882	2,1
10	Oktober	42	27	1.134	7	20	840	2,94
11	November	42	26	1.092	5	21	882	2,1
12	Desember	42	27	1.134	7	20	840	2,94
Jumlah			317	13.314	73	246	10.038	33,6
Rata-rata			26,42	1.109,5	6,08	20,5	836,5	2,8

**Sumber: HRD Puri Saron Senggigi, 2020**

Dalam melakukan observasi, peneliti menemukan fenomena di dalam lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan. Kurangnya pencahayaan pada malam hari terutama pada area menuju bangunan *cottage* sangat menyulitkan untuk membawa makanan dengan kurangnya pencahayaan disaat tamu sedang memesan makanan menggunakan pelayanan kamar, selain itu tempertur udara yang berubah ubah tidak menyesuaikan suhu tubuh, dan mobilitas karyawan yang kadang terganggu pada lorong penghubung antara *laundry* dan area kamar karena adanya perlengkapan kamar yang sudah tidak terpakai dan jalanannya yang cukup sempit. Hal ini menyebabkan karyawan tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya dan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Selain disiplin dan lingkungan kerja, kinerja karyawan juga sangat mempengaruhi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada perusahaan.

Berdasarkan Trip Advisor Puri Saron Senggigi terdapat 5 kelas penilaian, mulai dari *excellent*, *very good*, *average*, *poor* dan *terrible* dengan total *guest comment* yang masuk sebanyak 130 komen dari 5 kategori yang ada, adanya ulasan *poor* dan *terrible* dengan angka yang cukup tinggi yaitu sebanyak 15 ulasan atau dalam angka persentase 11,538 % untuk ulasan *poor* dan 8 ulasan atau dalam angka persentase sebesar 6,153% untuk ulasan *terrible* yang jika dijumlah hampir 20% ulasan yang kurang baik masuk untuk menilai Hotel Puri Saron itu artinya hampir satu dari lima orang yang memberikan ulasan dalam tripadvisor merasa kurang puas selama menginap di Hotel Puri Saron dengan adanya ulasan tersebut salah satunya disebabkan kekurangannya dari kinerja karyawan di Hotel Puri Saron Senggigi sehingga perlunya pihak perusahaan untuk lebih memerhatikan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Puri Saron Senggigi, Lombok Barat”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja di Hotel Puri Saron Senggigi, dan mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja di Hotel Puri Saron Senggigi.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin (Hasibuan 2013:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma *social* yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Sementara itu, Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan dan norma-norma *social* yang berlaku. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah aturan- aturan yang ditetapkan perusahaan untuk ditaati oleh seluruh manajemen dan karyawannya dengan sukarela untuk membentuk sikap maupun perilaku para pekerja sehingga dapat mencegah pelanggaran- pelanggaran terhadap aturan- aturan tersebut dan para pekerja dapat bekerja sesuai dengan aturan serta dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2006:194) ada beberapa indikator disiplin kerja diantaranya: disiplin waktu, inisiatif dan kreatif, tanggung jawab, sikap dan perilaku, teladan kepemimpinan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009:21), lingkungan kerja adalah segala alat perkakas dan juga bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana peserta bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik dia melakukannya perseorangan ataupun berkelompok. Menurut Suryatno (2012:43) pengetahuan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan misalnya kebersihan, penerangan dan lain-lain. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang gunanya untuk menunjang kegiatan operasional karyawan tersebut. Indikator – indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah penerangan, suhu

udara, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang diperlukan, kebersihan, dan keamanan kerja.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2009:94), kinerja karyawan adalah suatu keadaan dimana tingkah laku, mempunyai hubungan erat dengan ditaati peraturan dan kebijakan kerjadalam sebuah organisasi dan perusahaan. Menurut Wursanto (2001:149) kinerja karyawan merupakan suatu kondisi mental seseorang yang memberikan timbulnya semangat kerja seseorang (moral individu) dan semangat kerja kelompok (moral grup). Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja karyawan adalah bentuk dari perilaku yang dihasilkan dari individu maupun kelompok yang menimbulkan kesenangan untuk bekerja lebih giat dan semangat demi tujuan organisasi dan atau perusahaan. Indikator – indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2006:206) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kedisiplinan, dan komitmen kerja.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan teknik observasi, dokumentasi dan kuisisioner. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif berupa Data hasil penelitian, data absensi, Jumlah karyawan Sedangkan data kualitatif berupa yaitu tindakan dan perkataan manusia dalam suatu latar yang bersifat alamiah. Seperti lokasi hotel, fasilitas hotel dan informasi mengenai sejarah hotel. Data di analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji T, uji F.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Pengaruh Variabel Disiplin ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Puri Saron Senggigi**

Berdasarkan hipotesis pertama yang diajukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dijelaskan pula dalam hasil analisis regresi yang diperlihatkan pada Tabel 4.10 bahwa variable Disiplin mempunyai nilai t-hitung 2,311 lebih bedar dari t-tabel 2,02269 dan diperoleh nilai signifikansi 0,026 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,026 < 0,05$ ). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Puri Saron Senggigi.

#### **Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Puri Saron Senggigi**

Hasil menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dijelaskan pula dalam hasil analisis regresi bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai t-hitung sebesar 11,146 lebih besar dari t-tabel 2,02269 dan diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Puri Saron Senggigi.

## **Pengaruh Variabel Disiplin ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Puri Saron Senggigi**

Dapat diketahui bahwa model persamaan ini memiliki nilai f-hitung 62,599 lebih besar daripada nilai f-tabel 3,23 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan alpha 0,05. Hal ini berarti semua variabel independen yang meliputi Disiplin dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan di Hotel Puri Saron Senggigi.

## **SIMPULAN & SARAN**

### **Simpulan**

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Puri Saron Senggigi, ini berarti apabila terjadi peningkatan terhadap disiplin kerja maka (Y) di Hotel Puri Saron Senggigi, ini berarti apabila terjadi peningkatan terhadap disiplin kerja dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. kinerja karyawan akan meningkat.
2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan sama seperti variabel  $X_1$  terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Puri Saron Senggigi, ini berarti apabila terjadi peningkatan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Disiplin ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diajukan kepada pihak manajemen Hotel Puri Saron Senggigi adalah sebagai berikut:

1. Salah satu faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan di Hotel Puri Saron Senggigi adalah disiplin kerja, dibuktikan dengan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa disiplin memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal inilah yang harus ditekankan oleh pihak manajemen untuk lebih memperhatikan disiplin kerja seseorang yang bekerja, dengan cara menetapkan sanksi yang berlaku dan meningkatkan kedisiplinan untuk karyawan yang masih saja melanggar peraturan dalam melakukan pekerjaan hal ini dilakukan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Puri Saron Senggigi
2. Faktor berikutnya yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan di Hotel Puri Saron Senggigi adalah Lingkungan kerja, oleh karena itu pihak manajemen sebaiknya memberikan perhatian terhadap lingkungan kerja karyawan yang masih kurang memadai ataupun tidak sesuai dengan standar seperti memperbaiki dan merapikan lorong dari laundry menuju kamar – kamar hotel agar mempersingkat waktusaat membawa trolley laundry dan apabila waktu lebih efisien, para *room boy* tidak akan tergesa – gesa bekerja, menambahkan lift untuk bangunan kamar hotel yang bertipe *building* serta meningkatkan pencahayaan jalan menuju kamar bertipe *cottage* agar dapat menunjangserta meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Puri Saron Senggigi.
3. Disiplin dan Lingkungan Kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan

kinerja karyawan, namun ada baiknya pihak manajemen juga harus memperhatikan faktor lain seperti yang peneliti ketahui dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Puri Saron Senggigi seperti Gaya Kepemimpinan dan komunikasi. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000:19. *Analisis Teori Regresi: Teori Kasus dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE
- Algifari. 2000:72. *Analisis Regresi, Teori Kasus dan Solusi, Edisi Kedua*, BPFE Yogyakarta
- Anugrah, I Komang Lingga. 2019. *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Harris Raya Kuta*. (Skripsi Sarjana Jurusan Management Business Hospitality). Badung: Jurusan Management Business Hospitality
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Erawan, Gede. 2016. *Pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta*. (Skripsi Sarjana Jurusan Management Business Hospitality). Badung: Jurusan Management Business Hospitality
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2008:13 *Manajemen Sumber Daya Manusia Astabrata*, Bali.
- Hasan, Ali. 2008. *Marketing*. Yogyakarta. Media Pressindo.
- Hasan, Iqbal. 2001. *Pokok-Pokok Materi Statistika 2 (Statistik Inferentif)*. Edisi kedua. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu 2009:94. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu, 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*: Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu, 2013. *Manajemen Sumber Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Kasnawa, I Made Arie. 2019. *Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Grand Ixora Kuta Resort*. (Skripsi Sarjana Jurusan Management Business Hospitality). Badung: Jurusan Management Business Hospitality
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2010. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan ketiga*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robibns, Stephen P. 2006:206. *Prilaku Oganisai, Prentice Hall*. Edisi kesepuluh.
- Robibns, Stephen P. 2006:206. *Prilaku Oganisai*. Index. Jakarta
- Sanjaya, Wina. (2015). *Kurikulum dan Pembelajaran (Teori dan Praktik Perkembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan)*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sedarmayanti. 2001. *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran: Suatu Pengantar*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayati. 2009:21. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

- Sentono, Prawira. 2002. *Manajemen Personalialia*. Penerbit Gahlia. Jakarta
- Sihombing, Umberto. 2004. *Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasiterhadap Kepuasan Kerja Pamong Belajar*,
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suryanto, Danang. 2012:43. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wursanto. 2001. *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Kanikus.
- [https://www.tripadvisor.com/Hotel\\_Review-g1592993-d584501-Reviews-Puri\\_Saron\\_Senggigi\\_Beach\\_HotelSenggigi\\_Lombok\\_West\\_Nusa\\_Tenggara.html](https://www.tripadvisor.com/Hotel_Review-g1592993-d584501-Reviews-Puri_Saron_Senggigi_Beach_HotelSenggigi_Lombok_West_Nusa_Tenggara.html) Diakses Tanggal 8 Februari 2020 jam 15.41 WITA
- <http://www.disbudpar.ntbprov.go.id/> Diakses Tanggal 10 Februari 2020 jam 13.07 WITA