



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI GRIYA HOTEL MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

RUT HELEN K SINAGA
NPM 1615310521

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : RUT HELEN K SINAGA
NPM : 1615310521
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI GRIYA HOTEL MEDAN

MEDAN, JANUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si) (Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)



PEMBIMBING I

(Dr. MUHAMMADTOYIBDAULAY, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T, M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : RUT HELEN K SINAGA
NPM : 1615310521
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI GRIYA HOTEL MEDAN

MEDAN, JANUARI 2021

ANGGOTA I



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si) (Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., MM)

ANGGOTA II

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

ANGGOTA III

(SAMRIN, SE., MM)

ANGGOTA IV

(SURYA ASIH, SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rut Helen K Sinaga
Tempat/Tanggal Lahir : Cibinong , 10 Desember 1995
NPM : 1615310521
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Gereja No 46 Cinta Damai Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Desember 2020
Yang membuat pernyataan



Rut Helen K Sinaga
1615310521



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fe@unpub.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV/ PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Febrilian Lestario, S.T, M.Si
Nama Mahasiswa : Rut Helen K Sinaga
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1615310521
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Griya Hotel Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
24 NOV 20	- ketikan jangan terlalu dekat		
	- Acc Bab I s/d Bab V		
	- Acc sidang Meja Hijau		
	Acc untuk sidang meja hijau		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM

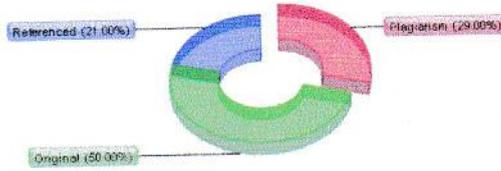
Dosen Pembimbing II

Febrilian Lestario, S.T, M.Si

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 25-Nov-20 11:51:43

Analyzed document: RUT HELEN K SINAGA_1615310521_Manajemen.docx licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism:

- % 41 wrda: <http://repository.upm.ac.id/13477/Lampiran.pdf> - **Word-Frequency%20Percent%20V**
434790
 - % 41 wrda: <http://repository.upm.ac.id/13477/Lampiran.pdf>
434790
 - % 31 wrda: [https://profi.up.ac.id/index.php/profi/article/download/246547](https://profi.up.ac.id/index.php/profi/article/download/246547/8864)
8864
- [Show other Sources]

Proposed resources deleted:

93 - Ok / 67 - Failed

[Show other Sources]

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Hafid Muhtarom Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



Acc jilid lux

[Handwritten signature]

14/06 '21

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI GRIYA HOTEL MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

RUT HELEN K SINAGA

NPM 1615310521

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**



Revisi untuk
Gedung meja hijau
24/11/20.

Febrilian Legario, ST. Msi

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI GRIYA HOTEL MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

RUT HELEN K SINAGA

NPM 1615310521

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2020**

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3341/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
sebagai berikut:

Nama : RUT HELEN K SINAGA

Nomor : 1615310521

Semester : Akhir

Program Studi : SOSIAL SAINS

Kejuruan : Manajemen

Sejak tanggal 04 Desember 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
lain lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 04 Desember 2020

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,


Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

: RUT HELEN K SINAGA
: 1615310521
/Tgl. Lahir : Cibinong / 10 Desember 1995
: Jln Gereja No 46 Cinta Damai Medan
: 082393542242
Orang Tua : Rai Linardo Sinaga/Sarmenta Herlyani Sembiring
: SOSIAL SAINS
m Studi : Manajemen
: Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Griya Hotel Medan

sa dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. ada kesalahan data pada ijazah saya.

anlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam n sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 04 Desember 2020



RUT HELEN K SINAGA
1615310521




Febrilian Lestari

Acc Seminar

Proposal —

21/09/20

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
DI GRIYA HOTEL
MEDAN**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Disusun Oleh :

Rut Helen K Sinaga
NPM : 1615310521

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 06 Oktober 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RUT HELEN K SINAGA
 Tempat/Tgl. Lahir : Cibinong / 10 Desember 1995
 Nama Orang Tua : Rai Linardo Sinaga
 N. P. M : 1615310521
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082393542242
 Alamat : Jln Gereja No 46 Cinta Damai Medan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Griya Hotel Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



RUT HELEN K SINAGA
 1615310521

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RUT HELEN K SINAGA
NPM : 1615310521
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Griya Hotel Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status Keterangan
10 Juli 2020	Mohon di Upload Bahannya	Revisi
11 Juli 2020	Ada beberapa hal yang menjadi catatan yaitu: 1. Identifikasi Masalah nya yang dibahas bukan kurangnya disiplin, kurangnya motivasi dan semangat kerja rendah namun coba lebih spesifikasi lagi yaitu membicarakan indikator yang terlihat di perusahaan. (sebagai dasar Indikator coba lihat Tabel Definisi Variabel Kamu Tabel 3.2 2. Uraian Teori agar yang dibahas pertama kali variabel Y nya baru masuk Variabel X nya 3. Uraian Teori banyak memakai nama pengarang singkatan dan ada yang di panjangkan (Coba pilih salah satu Agar konsisten) 4. Daftar Quisionernya belum ada. Untuk itu agar segera memperbaiki Proposalnya sesuai yang diminta. Selanjutnya Proses ke tahap selanjutnya	Revisi
14 Juli 2020	Sudah seperti yang diminta, lanjut ke tahap selanjutnya	Revisi
14 Juli 2020	ACC. Seminar Proposal	Revisi
19 November 2020	ACC Meja Hijau dengan Catatan perbaikan	Disetujui

Medan, 05 Oktober 2021
Dosen Pembimbing,



Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : RUT HELEN K SINAGA
 Tempat/Tgl. Lahir : Cibirong / 10 Desember 1995
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310521
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.62
 Nomor Hp : 082393542242
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Griya Hotel Medan

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu

(Ir. Bhakri Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 12 Maret 2020

Pemohon,

(Rut Helen K Sinaga)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (Nurafrida Salsabila, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Dr. Muhammad Toyib Daulay, SE, MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Febrilian Lestario, ST., MSi)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rut Helen K Sinaga
NPM : 1615310521
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Griya Hotel Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Desember 2020



Rut Helen K Sinaga
1615310521

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Y) Griya Hotel Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan Griya Hotel Medan yang berjumlah 52 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebesar populasi yaitu 52 responden. Penelitian ini dilakukan dari bulan September 2020 hingga Januari 2021. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. 89,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan dan diperoleh dari disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Griya Hotel Medan. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Febrilian Lestario, S.T, M.Si selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ayahanda Rai Linardo Sinaga serta Ibunda Sarmenta Herlyani Sembiring tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik

8. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Januari 2021
Penulis

Rut Helen K Sinaga
NPM : 1615310521

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
1. Identifikasi Masalah.....	6
2. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	10
1. Kinerja	10
a. Pengertian Kinerja.....	10
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
c. Penilaian Kinerja.....	18
d. Metode Pengukuran Kinerja	20
e. Tujuan Penilaian Kinerja	21
f. Indikator Kinerja	22
2. Disiplin Kerja.....	23
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	23
b. Jenis-Jenis Disiplin	25
c. Pentingnya Kedisiplinan	26
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	27
e. Indikator Disiplin Kerja	28
3. Motivasi Kerja	30
a. Pengertian Motivasi Kerja	30
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	31
c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi	32
d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi	34
e. Fungsi Motivasi.....	37

f. Indikator Motivasi Kerja	38
B. Penelitian Terdahulu.....	39
C. Kerangka Konseptual	42
1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	42
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	43
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	45
D. Hipotesis	46
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	47
B. Tempat dan Waktu Penelitian	47
1. Lokasi Penelitian	47
2. Waktu Penelitian.....	47
C. Populasi dan Sampel.....	48
1. Populasi.....	48
2. Sampel	48
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	49
1. Variabel Penelitian.....	49
a. Variabel Terikat	49
b. Variabel Bebas	49
2. Definisi Operasional	49
E. Skala Pengukuran Variabel	51
F. Teknik Pengumpulan Data	51
1. Sumber Data	52
a. Data Primer	52
b. Data Sekunder.....	52
G. Teknik Analisa Data	52
1. Uji Kualitas Data	52
a. Uji Validitas (Kelayakan)	52
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	53
2. Uji Asumsi Klasik.....	54
a. Uji Normalitas.....	55
b. Uji Multikolinearitas	57
c. Uji Heteroskedastisitas.....	58
3. Regresi Linear Berganda	60
4. Uji Hipotesis (<i>Test Goodness of Fit</i>)	61
a. Uji Parsial (Uji t).....	61
b. Uji Simultan (Uji F)	61
E. Koefisien Determinasi (R^2)	61
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	63
1. Gambaran Umum Perusahaan	63
a. Sejarah Griya Hotel Medan.....	63
b. Visi dan Misi Griya Hotel Medan.....	65
c. Struktur Organisasi Griya Hotel Medan	66
2. Karakteristik Responden.....	66

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden).....	69
a. Disiplin Kerja (X_1)	69
b. Motivasi Kerja (X_2).....	72
c. Kinerja Karyawan (Y).....	74
4. Uji Kualitas Data	77
a. Uji Validitas	78
b. Uji Reliabilitas	80
5. Uji Asumsi Klasik.....	82
a. Uji Normalitas Data	82
b. Uji Multikolinearitas	85
c. Uji Heteroskedastisitas.....	86
6. Uji Regresi Linear Berganda	89
7. Uji Hipotesis	91
a. Uji t (Uji Parsial).....	91
b. Uji F (Uji Simultan)	93
8. Uji Determinasi (R^2)	95
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	96
1. Hipotesis H_1	96
2. Hipotesis H_2	99
3. Hipotesis H_3	101

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	103
B. Saran	103

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif karyawan. Selain itu, manajemen SDM juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan. Berbagai perusahaan mempunyai kesempatan untuk meluaskan jangkauannya. Dalam kondisi seperti ini dunia usaha dihadapkan pada suatu kompetisi yang sangat ketat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standard organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu diperlukan berbagai pengetahuan untuk mengelola potensi karyawan agar kinerjanya dapat maksimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu departemen yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Departemen sumber daya manusia mempunyai andil dalam mengembangkan potensi karyawan di perusahaan. Beberapa potensi karyawan seperti kedisiplinan, motivasi, kemampuan, kecerdasan dan sebagainya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan perannya di perusahaan. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efisiensi dan efektif.

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau (human resources) merujuk kepada orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Ketidaksiplinan

sudah banyak melekat di beberapa perusahaan, instansi, bahkan dalam birokrasi pemerintahan. Jadi sudah bukan hal yang asing lagi ketika kita berbicara tentang rendahnya kedisiplinan, Sebenarnya jika kita teliti lebih dalam, yang mengakibatkan ketidakdisiplinan kerja itu berawal dari rendahnya kesadaran masing-masing individu. Karena ketika kita melakukan berbagai hal tanpa memperhitungkan waktu, maka kita akan menjadi pribadi yang kurang disiplin. Sebab sikap atau perilaku berkaitan dengan kepribadian, persepsi, dan motivasi. Apabila dalam diri seorang karyawan tidak ditanamkan motivasi untuk menjadi seorang yang lebih maju, maka itu akan berdampak pula bagi kinerja karyawan tersebut. Menurut Keith Davis (Mangkunegara 2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Motivasi akan sangat berhubungan dengan hal yang mampu menjadi pendorong seseorang karyawan untuk melakukan hal tertentu, misalnya dengan bekerja. Penting bagi perusahaan untuk membangkitkan motivasi bagi karyawannya, sehingga memberikan kinerja yang sangat baik. Motivasi tidak selalu muncul dari unsur finansial semata, namun bisa berasal dari hal seperti iklim organisasi, kepemimpinan dan lainnya.

Griya Hotel Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan dan pariwisata juga menyediakan ruang rapat serta ballroom untuk acara tertentu yang sedang berkembang demi memenuhi kebutuhan pariwisata di Indonesia terutama daerah Medan, yang beralamat di Jl. T. Amir Hamzah Blok A No. 38-44 Medan, Griya Hotel Medan menggunakan strategis perusahaan yang

mengutamakan rekrutmen pegawai yang dilaksanakan secara selektif sesuai kebutuhan departemen tertentu.

Menurut (Wibowo, 2017) mengatakan kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Menurut Stefan Ivanko (2012:70) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan.

Menurut (A.M, 2011) mengemukakan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Menurut (Wibowo, 2017) mengatakan bahwa motivasi datang dari dalam diri manusia, sehingga pimpinan organisasi perlu menciptakan kondisi di mana pekerja dapat memotivasi diri mereka sendiri.

Menurut (Badrudin, 2013) mendefinisikan *“A motive is what prompts a person to act in a certain way or at least develop a propensity for specific behavior”*. (Motivasi adalah suatu hal yang membuat seseorang bertindak cepat atau paling tidak memperkuat kecenderungan akan tingkah laku yang lebih khusus pada waktu tertentu).

Berdasarkan hal tersebut sumber daya manusia adalah satu-satunya yang mampu melaksanakan fungsi daripada manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan mengontrol agar perusahaan berjalan baik. Sumber daya manusia sebagai penggerak utama perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan sumber daya yang tidak dapat diganti fungsinya dengan faktor lain, pesatnya perkembangan teknologi bila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka hasilnya tidak akan mungkin menjadi seperti yang diharapkan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Berdasarkan penjelasan di atas sebelumnya untuk melihat bagaimana sebenarnya mengenai disiplin kerja di Griya Hotel Medan dilakukan survey dengan menyebarkan kuesioner, yang terdiri dari indikator mengenai disiplin kerja dari pegawai kepada 52 pegawai.

Disiplin kerja pegawai Griya Hotel Medan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dapat dilihat banyaknya pegawai yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bila pegawai Griya Hotel Medan merasa bila sungguh-sungguh menjalankan tugas dan tanggung jawab bekerja bukan satu- satunya faktor yang dapat memberikan kedisiplinan kerja bagi pegawai, selain itu juga masih banyak pegawai tidak suka terhadap pekerjaan yang mengekang dan terlalu serius.

Menurut (Edy, 2010) disiplin melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja, yang dimaksud motivasi kerja adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan yang menurut (A.M, 2011).

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan

kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini dipenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survey dan wawancara sementara kepada karyawan Griya Hotel Medan, terlihat beberapa masalah yang menarik perhatian untuk para peneliti melakukan penelitian lebih lanjut, yaitu mengenai rendahnya disiplin kerja dan motivasi kerja yang kurang berjalan dengan baik di perusahaan. Mengingat pentingnya faktor-faktor penunjang disiplin kerja dan motivasi kerja di Griya Hotel Medan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai masalah ini ke dalam bentuk skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Griya Hotel Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan.
- b. Masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kerja di Griya Hotel Medan.
- c. Masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung.
- d. Karyawan kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.
- e. Karyawan kurang memiliki rasa ingin mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Griya Hotel Medan.

C. Rumusan Masalah

Perumusan masalah yang diambil pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan dan latar belakang masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Menganalisis dan mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan.
- b. Menganalisis dan mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan.

- c. Menganalisis dan mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan berbagai manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang baik bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia (SDM) yang menyangkut disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

- b. Bagi Karyawan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar hasil dari pekerjaan lebih baik lagi.

- c. Bagi Akademisi

Hasil Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi peneliti yang berkaitan dengan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Tri Ameliya Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di CV Subur Jaya Kab. Tulungagung”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh Disiplin

Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Griya Hotel Medan.”.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada :

1. **Variabel penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja dan 1 variabel terikat yaitu kinerja.
2. **Jumlah observasi/sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 65 orang sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 52 orang.
3. **Waktu penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
4. **Lokasi penelitian**: lokasi terdahulu di CV Subur Jaya Kab. Tulungagung, sedangkan penelitian ini dilakukan di Griya Hotel Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditujukan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

Menurut Wibisono (2017:98) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun secara negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.

Menurut Gibson (2012:143) kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung

pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai objektif. Kinerja seorang pegawai akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Menurut Wibowo (2017:7) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sedangkan Mangkunegara (2016:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Menurut Rivai (2014:309) bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan, sehingga jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan mencapai seperti apa yang diharapkan perusahaan terhadap posisi yang diduduki karyawan, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:260) kinerja adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat banyak teori yang dikemukakan oleh para ahli untuk menjelaskan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Kasmir (2018:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Pemahaman dan pengetahuan yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaannya yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya di suatu perusahaan atau organisasi. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya, dalam hal ini adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, lancar, dan tepat waktu.

4) Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, maka akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh dan tanggungjawab sehingga hasil pekerjaannya baik juga.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pimpinan yang otoriter.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik. Karyawan yang setia juga tidak akan membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau

dengan kata lain, komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2014:193) yaitu:

1) Motivasi

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya setiap hari.

3) Tingkat Stres

Stres adalah suatu kondisi ketegangan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar

dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja di sini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyalinan dalam ruang kerja.

5) Sistem Kompensasi

Kompensasi adalah tingkat balas jasa yang diterima karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan.

6) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Sedangkan Sutrisno (2013:152) menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1) Kompetensi

Adalah tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang diberikan.

2) Inisiatif

Adalah tingkat inisiatif atau kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.

3) Kecekatan Mental

Adalah tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.

4) Skema Pengembangan Karir

Berbagai tingkatan karir atau jabatan yang dapat dimiliki oleh karyawan berdasarkan kinerjanya. Skema pengembangan karir membuat karyawan berusaha tetap memiliki kinerja yang baik agar mendapatkan kesempatan yang lebih besar untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

5) Loyalitas

Loyalitas karyawan dalam mencurahkan segala kemampuan dan tenaganya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk hasil terbaik.

6) Disiplin Kerja

Adalah kedisiplinan karyawan dalam mematuhi segala peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku di perusahaan termasuk ketepatan waktu.

7) Penghargaan

Adalah suatu yang bersifat finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada karyawan atas usaha dan kinerja yang selama ini dilakukan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan.

8) Semangat Kerja

Adalah rasa semangat karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik.

9) Pelatihan

Pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan juga mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah: kondisi fisik, peralatan (sarana dan prasarana), waktu kerja, material, supervisi, iklim organisasi, dan desain organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan motivasi kerja.

c. Penilaian Kinerja Pegawai

Kasmir (2018:184) menjelaskan bahwa pekerjaan seseorang tidak akan tampak hasilnya jika tidak dilakukan satu penilaian. Artinya perlu adanya usaha untuk menilai hasil atau perilaku kerja karyawan, sehingga akan dapat diketahui apakah karyawan sudah melakukan pekerjaan secara baik dan benar atau belum. Jika sudah melakukan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan, maka tentu akan memperoleh imbalan atau penghargaan. Akan tetapi, jika tidak mencapai atau belum mencapai, maka perlu dilakukan evaluasi.

Kasmir (2018:184) menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Menurut Wibowo (2017:13) pengertian penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan, maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.

Penilaian kinerja secara reguler mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi, dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban, dan volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya. Penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan professional. Pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahan.

Berdasarkan pandangan di atas tampak bahwa penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Penilaian Kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

Penilaian kinerja dilakukan oleh pihak yang berwenang dalam melakukan penilaian, pegawai yang bersangkutan tetap tidak mengetahui seberapa jauh mereka telah memenuhi apa yang mereka harapkan. Seluruh proses tersebut (penilaian kinerja) analisis dan perencanaan diliputi oleh kondisi yang tidak realistis. Jalan yang lebih berat bagi pihak instansi

dalam melakukan penilaian adalah menentukan hal-hal yang sebenarnya, diharapkan para pegawai dalam pekerjaan saat itu.

d. Metode Pengukuran Kinerja

Handoko (2014:137) mengelompokkan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Metode Penilaian yang Berorientasi Pada Masa Lalu

Metode ini dibagi atas:

a) Rating Scales

Pengukuran dilakukan berdasarkan skala prestasi (kuantitatif dan kualitatif) yang sudah berlaku.

b) Checklist

Pengukuran dilakukan berdasarkan daftar isian yang berisi berbagai ukuran karakteristik prestasi seorang karyawan.

c) Critical Review Method

Pengukuran dilakukan dengan langsung meninjau lapangan agar mendapatkan informasi langsung dari atasan.

d) Performance Test and Observation

Pengukuran dilakukan bila jumlah pekerja terbatas. Test yang dilakukan bisa berbentuk keterampilan dan pengetahuan.

e) Comparative Evaluation Approach

Pengukuran dilakukan dengan membandingkan prestasi seorang karyawan dengan karyawan lainnya.

2) *Future Oriented Appraisal Method*

Metode penilaian berorientasi pada prestasi karyawan dimasa yang akan datang berdasarkan potensi dan penentuan tujuan prestasi dimasa depan yang dibagi menjadi:

a) *Self Appraisal*

Dilakukan secara mandiri oleh karyawan untuk mengevaluasi pengembangan diri mereka selama bekerja di perusahaan.

b) *Management by Objectives*

Pengukuran dilakukan berdasarkan tujuan-tujuan pekerjaan yang terukur dan disepakati bersama antara karyawan dan atasan sehingga pengukuran lebih transparan.

c) *Psychological Appraisal*

Penilaian ini pada umumnya dilakukan oleh para psikolog untuk menilai potensi karyawan dimasa yang akan datang dengan mengamati psikologis dari karyawan.

d) *Assessment Center*

Bentuk penilaian yang distandarisasikan di mana tergantung pada tipe berbagai penilai.

e. **Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia organisasi. Kasmir (2018:201) mengemukakan bahwa tujuan penilaian kinerja secara keseluruhan adalah untuk kemajuan dan keuntungan

semua pihak, baik perusahaan maupun karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:110) secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan prestasi.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khususnya rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

f. Indikator Kinerja

Kasmir (2018:187) berpendapat bahwa dalam mengukur kinerja karyawan, maka dapat digunakan beberapa indikator berikut:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan *volume* kerja. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu

pekerjaan serta produktifitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu *volume* kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan.

4) Kerjasama Tim

Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja karyawan dalam upaya penyelesaian tugas pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat. Tugas yang menjadi lebih mudah dan lebih cepat terselesaikan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kerjasama tim

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu

organisasi perusahaan, tanpa dukungan karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya

Hasibuan (2017:190) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Nitisemito (2014:201) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Senada dengan itu, Sutrisno (2013:86) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja.

Disiplin membentuk suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan instansi tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap

kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja.

b. Jenis-Jenis Disiplin

Handoko (2014:208) mengemukakan kegiatan kedisiplinan terbagi menjadi dua tipe yaitu:

1) Disiplin Prepentif

Disiplin prepentif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Berupa hukuman yang disebut dengan tindakan pendisiplinan. Biasanya peringatan atau skorsing.

Handoko (2014:209) mengemukakan tujuan pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan untuk menghukum kesalahan di waktu yang lalu. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar menaati semua peraturan instansi. Dengan keadilan dan ketegasan sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

c. Pentingnya Kedisiplinan

Hasibuan (2017:193) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

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 memiliki disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Seseorang akan bersedia mematuhi semua aturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja,

efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan akan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar mentaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap setiap karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Hasibuan (2017:194) menyatakan bahwa ada 7 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu:

- 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

- 2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahan.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap instansi/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka disiplin akan semakin baik.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sikap manusia yang merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Pengawasan Melekat

Tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan pada suatu instansi.

6) Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan instansi. Sikap dan perilaku indiscipliner pada karyawan akan berkurang.

7) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi..

e. Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2013:89) menjelaskan beberapa indikator dalam mengukur disiplin kerja diantaranya adalah:

1) Absensi

Disiplin karyawan yang dilihat dari ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, serta memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sehingga karyawan memiliki tingkat absensi yang rendah.

2) Ketaatan pada Peraturan

Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan, baik peraturan tertulis maupun peraturan lisan.

3) Ketaatan pada Prosedur Kerja

Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan, karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, baik prosedur penyelesaian pekerjaan dan prosedur keamanan.

4) Kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan yang tinggi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian yang tinggi dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan karyawan tersebut atau karyawan lain.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada prosedur kerja, dan kewaspadaan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

Rivai (2014:215) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Siagian (2016:102) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka

pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Hasibuan (2017:142) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Munandar (2011:323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan- kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan- kebutuhan tersebut. Sastrohadiwiryo (2012:268) menjelaskan motivasi merupakan setiap perasaan, kehendak, atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan keinginan perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2017:143) mengatakan bahwa orang yang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

1) The Desire to Live

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk melanjutkan hidupnya.

2) *The Desire for Possession*

Keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3) *The Desire for Power*

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.

4) *The Desire for Recognition*

Keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Setiap pekerja dengan demikian jelas bahwa mempunyai motif (*wants*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja.

c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi

1) Aspek Motivasi

Mangkunegara (2016:72) menjelaskan bahwa aspek motivasi dikenal sebagai aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis.

a) Aspek Aktif/Dinamis

Motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

b) Aspek Pasif/Statis

Motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan

menggerakkan potensi sumber daya manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan.

2) Pola-Pola Motivasi

Mangkunegara (2016:74) mengemukakan pola motivasi sebagai berikut:

a) *Achievment Motivation*

Suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.

b) *Affiliation Motivation*

Dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.

c) *Competence Motivation*

Dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.

d) *Power Motivation*

Dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

3) Tujuan Motivasi

Mangkunegara (2016:77) menjelaskan bahwa tujuan motivasi terdiri dari beberapa hal berikut:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c) Meningkatkan produktivitas karyawan

- d)* Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e)* Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f)* Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g)* Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h)* Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i)* Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j)* Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k)* Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi

1) Asas-Asas Motivasi

Mangkunegara (2016:79) menjelaskan bahwa terdapat beberapa asas pada motivasi, dimana asas-asas motivasi tersebut terdiri dari:

a) Asas Mengikutsertakan

Mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

b) Asas Komunikasi

Menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.

c) Asas Pengakuan

Memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

d) Asas Wewenang yang Didelegasikan

Memberikan kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreatifitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.

e) Asas Adil dan Layak

Alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.

f) Asas Perhatian Timbal Balik

Bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua pihak.

2) Alat-Alat Motivasi

Mangkunegara (2016:81) menjelaskan bahwa alat-alat motivasi sebagai berikut:

a) Materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya: kendaraan, rumah dan lain-lainnya.

b) Non-Materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lainnya.

c) Kombinasi Materil dan Nonmateril Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa materil (uang dan barang) dan nonmateril (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

3) Jenis-Jenis Motivasi

Mangkunegara (2016:82) menjelaskan bahwa motivasi terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

a) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Semangat kerja bawahan akan meningkat dengan motivasi positif ini, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang perkerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat dengan motivasi negatif ini, akan tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Kedua jenis motivasi di atas dalam prakteknya sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun permasalahannya adalah “kapan motivasi positif atau motivasi negatif” itu efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedang motivasi negatif efektif untuk jangka pendek saja. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

e. Fungsi Motivasi

Menurut Ravianto (2013:75) ada tiga fungsi motivasi:

- 1) Motivasi sebagai pendorong perbuatan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong untuk mempengaruhi sikap apa yang seharusnya karyawan ambil dalam pekerjaan.
- 2) Motivasi sebagai penggerak perbuatan. Dorongan psikologis melahirkan sikap terhadap karyawan itu merupakan suatu kekuatan yang tak terbendung, yang kemudian terjelma dalam bentuk gerakan psiko-fisik.
- 3) Motivasi sebagai pengarah perbuatan. Karyawan yang mempunyai motivasi dapat menyeleksi mana pekerjaan yang harus dilakukan dan mana pekerjaan yang diabaikan.

Menurut Hamalik (2014:176) fungsi motivasi adalah :

- 1) Mendorong timbulnya suatu kelakuan atau perbuatan. Tanpa adanya motivasi maka tidak akan timbul perbuatan seperti pekerjaan.

- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan pekerjaan pencapaian tujuan yang diinginkan.
- 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Motivasi berfungsi sebagai mesin dalam mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan.

Fungsi motivasi menurut Oemar dalam Ravianto(2013:76) adalah :

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti bekerja. Sebagai seorang karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi sehingga hatinya mau untuk bekerja tanpa paksaan.
- 2) Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi untuk bekerja maka karyawan akan terarah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- 3) Sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan penggerak dari setiap kegiatan yang dikerjakan. Dengan adanya motivasi yang tertanam di dalam dirinya maka karyawan akan mendapatkan energi yang kuat untuk melakukan hal-hal yang menunjang untuk pencapaian tujuan.

f. Indikator Motivasi Kerja

Rivai (2014:217) menjelaskan bahwa terdapat tiga indikator dalam mengukur motivasi karyawan, yaitu: motif, harapan dan insentif.

- 1) Motif

Motif merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin

dicapai, suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

2) Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan memberikan ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi, dan ganjaran ini akan memuaskan tujuan pribadi

3) Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Insentif berupa uang jika pemberiannya diikat dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpacu motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerjanya secara optimal.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah motif, harapan, dan insentif.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja, kemampuan dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1	Ridwan Isya Luthfi, Heru Susilo, dan Muhammad Faisal Riza (2014)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)	Motivasi (Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan)	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, dan variabel Kebutuhan Eksistensi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan.
2	Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, dan Ika Ruhana (2015)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)	Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%. Secara parsial maupun secara simultan, kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Nur Rahmah Andayani, dan Priskila Makian. (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)	Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Sofiyah Eka Alfiah (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik	Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas dan kualitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja, loyalitas, kualitas karyawan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Jeli Nata Liyas, dan Reza Primadi. (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
						karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat
6	Rivky Pomalingo, Silvy L Mandey, dan Yantje Uhing. (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diterima yaitu hipotesis H1, H3 dan H4 dimana Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.
7	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar	Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja	Kinerja Tenaga Pengajar	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar
8	Yayan Januari (2019)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan
9	Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian melalui uji t dan uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi baik secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti, sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Balitbangkes dalam Rusiadi (2015:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual adalah uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti. Berikut adalah hubungan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2017:190) mengemukakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai

dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Dengan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, maka segala tujuan dari organisasi akan lebih mudah untuk tercapai, dikarenakan karyawan yang menjalani segala aturan dan norma dalam perusahaan.

Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu, Sutrisno (2013:152) juga menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kompetensi, inisiatif, kecekatan mental, skema pengembangan karir, loyalitas, disiplin kerja, penghargaan, semangat kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja. Mematuhi peraturan dan norma yang berlaku diperusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku disiplin yang tinggi pada karyawan mendorong karyawan untuk bekerja secara benar hingga menghasilkan kinerja yang baik, lalu mendorong karyawan bekerja secara efisien sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang juga baik. Teori tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Liyas, dan Primadi (2017) dan Pomalingo, Mandey, dan Uhing (2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rivai (2014:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan

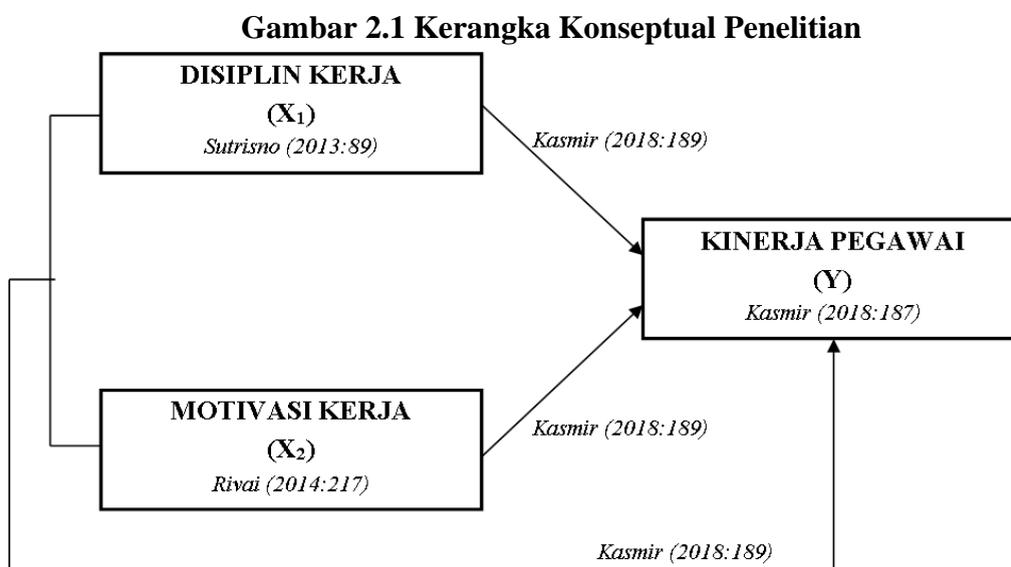
tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi mampu memberikan kekuatan terhadap manusia untuk melakukan sesuatu lebih baik akibat adanya dorongan untuk mendapatkan suatu harapan yang sangat ingin dicapainya. Motivasi yang terjadi diharapkan agar setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif untuk mendorong motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

Hal tersebut juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu, Handoko (2014:193) juga mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Arini, Mukzam, dan Ruhana (2015), dan Andayani, dan Makian (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rivai (2014:309) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2012) yang memberikan hasil bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan teori dan penjelasan yang telah dikemukakan, maka dari itu dapat dibuat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu kerangka konseptual sebagai berikut:



Sumber: Oleh Peneliti (2021)

D. Hipotesis

Menurut Sanusi (2014:44) Hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti ragu dan tesis yang berarti benar. Jadi hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis juga dapat berupa pernyataan yang menggambarkan hubungan- hubungan tertentu diantara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran. Dengan demikian hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan.
- H2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan.
- H3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menggambarkan jenis penelitian yang mendasari penelitian. Pendekatan penelitian ini adalah *asosiatif*. Menurut Manullang & Pakpahan (2014:135) pendekatan *asosiatif* bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan suatu variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga dapat diketahui besar pengaruh dan erat hubungannya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Griya Hotel Medan di Jalan Tengku Amir Hamzah Blok A No. 38-44, Kel. Helvetia Timur, Kota Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari tanggal September 2020 hingga selesai seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	September 2020				Oktober 2020				November 2020				Desember 2020				Januari 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■																			
2	Penyusunan Proposal		■	■																	
3	Perbaikan/ Acc Proposal				■	■	■														
4	Seminar Proposal						■														
5	Persiapan Instrumen Penelitian							■													
6	Pengumpulan Data								■	■	■										
7	Pengolahan dan Analisis Data											■									
8	Penyusunan Skripsi											■	■	■	■						
9	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■	■	■		
10	Sidang Meja Hijau																		■		

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014:30) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non-manajerial yang bekerja di Griya Hotel Medan yang berjumlah 52 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:68) Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel yang benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*.

Menurut Rusiadi (2014:44) *non-probability sampling* adalah teknik penarikan sampel yang tidak memberikan kesempatan/peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel, artinya setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan cara *sampling sensus* atau sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2013:85) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 responden.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Terikat

Menurut Rusiadi (2014:50) variabel terikat adalah faktor – faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

b. Variabel Bebas

Menurut Rusiadi (2014:50) variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi, yaitu faktor – faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

2. Definisi Operasional

Rusiadi (2016:88) menjelaskan bahwa ddefinisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Tabel Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
1	Displin Kerja (X ₁)	Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sutrisno (2013:86)	1. Absensi 2. Ketaatan pada Peraturan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi Sutrisno (2013:89)	1. Ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja. 2. Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan. 3. Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 4. Karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja. Sutrisno (2013:89)	<i>Likert</i>
2	Motivasi Kerja (X ₂)	Daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Rivai (2014:215)	1. Motif 2. Harapan 3. Insentif Rivai (2014:217)	1. Suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja 2. Kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu 3. Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Rivai (2014:217)	<i>Likert</i>
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2018:182)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pemanfaatan Waktu 4. Kerjasama Tim Kasmir (2018:187)	1. Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja. 2. Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. 3. Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
				<p>masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan.</p> <p>4. Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja karyawan dalam upaya penyelesaian tugas pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat</p> <p>Kasmir (2018:187)</p>	

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

E. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*. Menurut Sanusi (2014:59) Skala *Likert* adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan indikator – indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur.

Menurut Manullang & Pakpahan (2014:89) Skala *Likert* menyatakan peringkat dan jarak dari konstruksi / variabel yang diukur, mencakup konsep kesamaan jarak dan nilai dalam skala interval bukan angka nol mutlak. Maka skala yang digunakan adalah :

1. Sangat Setuju = Skor 5
2. Setuju = Skor 4
3. Ragu-Ragu = Skor 3
4. Tidak Setuju = Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju = Skor 1

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah bagaimana cara peneliti dalam mengumpulkan data (Manullang & Pakpahan, 2014:138).

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2014:104). Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian berupa data mengenai persepsi responden mengenai setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner dan observasi.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain (Sanusi, 2014:104). Penelitian ini menggunakan sumber data sekunder yang diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik berupa buku dan jurnal yang berhubungan dengan materi penelitian ini.

G. Teknik Analisis Data

Data yang dianalisis dalam penelitian ini berkaitan dengan hubungan antara variabel – variabel penelitian ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dipahami. Dalam menganalisis data penelitian ini peneliti menggunakan *software Statistical Product for the Service Solution (SPSS) for windows*.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa

yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah (Manullang dan Pakpahan, 2014:96).

b. Uji Realibilitas (Kehandalan)

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016:239) menjelaskan untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisa dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 24.0 *For Windows*..

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik (Manullang & Pakpahan, 2014:182). Untuk menguji asumsi klasik maka digunakan asumsi-asumsi sebagai berikut:

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*.

Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Rusiadi (2016:149).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Rusiadi (2016:149), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Grafik

a) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria yang dapat terjadi:

- (1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak terdistribusi normal.

- (2) Jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka terdistribusi normal.
- (3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak terdistribusi normal.

b) Normal Probability Plot (Normal P-P Plot)

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

- (1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- (2) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

2) Uji Statistik Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:(Rusiadi, 2016:153) dan Manullang dan Pakpahan (2014:199).

- 1) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Rusiadi (2016:154) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Sujarweni (2016:230-231) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rusiadi (2016:154) dan Sujarweni (2016:231) menjelaskan bahwa ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF dengan aturan sebagai berikut:

- 1) $VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinieritas.
- 2) $VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinieritas.

Rusiadi (2016:154) dan Sujarweni (2016:231) selain itu juga menjelaskan bahwa multikolinieritas juga dapat dideteksi dari nilai *tolerance value* dengan aturan sebagai berikut:

- 1) *Tolerance value* < 0.1 , artinya mempunyai persoalan multikolinieritas.
- 2) *Tolerance value* > 0.1 , artinya tidak terdapat multikolinieritas.

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R^2)_j$$

Dimana R^2_j = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2014:198-199) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Rusiadi (2016:157) juga menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Manullang dan Pakpahan (2014:200) dan Rusiadi (2016:157) menjelaskan bahwa terdapat cara lain atau pengujian lain yang dapat dilakukan untuk melihat heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji statistik seperti uji *Glejser*, uji *Park*, atau uji *White*. Manullang dan Pakpahan (2014:200-202) menjelaskan uji *Glejser* dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya, jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke

dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: Sujarweni (2016:232) dan Manullang dan Pakpahan (2014:199)

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Sedangkan Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas.

3. Regresi Liner Berganda

Menurut Sunyoto (2015:61) analisis regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus persamaan regresinya adalah sebagai berikut adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Motivasi Kerja

e = *Error*

4. Uji Hipotesis (*Test Goodness of Fit*)

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Manullang & Pakpahan (2014:147) uji parsial digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%. Jika nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} maka H_a diterima. Jika nilai $t_{hitung} <$ dari nilai t_{tabel} maka H_a ditolak.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Rusiadi (2014:234) Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap dependen. Uji F dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} >$ F_{tabel} maka hipotesis alternatif diterima dan model layak untuk digunakan. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi (α) 0,05 untuk menguji dengan cara menguji nilai F apakah hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Apabila nilai F positif maka hipotesis diterima, apabila nilai F negatif maka hipotesis ditolak

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Rusiadi (2014:235) koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang mendekati 1 (satu) berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan sebaliknya jika R^2 yang mendekati 0 (nol) berarti variabel – variabel independen hampir tidak memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi = 1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna dan jika koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.3. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan

D = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a Sejarah Griya Hotel Medan

Griya Hotel di mulai pembangunan nya pada tahun 2006 yang berdiri di lahan yang beralamat di Jalan Tengku Amir Hamzah Blok A No. 38-44 Medan Kecamatan Medan Helvetia. Grand Opening Griya Hotel di tanggal 18 Februari 2008 yang diresmikan langsung oleh Kepala Dinas Pariwisata Kota Medan. Di awal operasional Griya Hotel memiliki 36 kamar dan mempunyai 1 *meeting room* yang di gunakan sebagai ruang serbaguna yang melengkapi kebutuhan tamu akan tempat meeting dan pelatihan. Di perjalanannya Griya Hotel terus mengalami pembangunan karena kebutuhan tamu-tamu akan penginapan dan juga pemilik Griya Hotel melihat adanya prospek yang cerah dan menjanjikan akan kebutuhan terhadap kamar hotel. Maka di akhir tahun 2009 di mulailah perluasan pembangunan Gedung Griya Hotel yang di lakukan secara bertahap sampai tahun 2014. Griya Hotel terus berbenah diri dan melakukan renovasi secara berkala untuk memenuhi pelayanan kepada tamu agar menjadi nyaman seperti Motto Griya Hotel yaitu: “Melayani Layaknya Di rumah Sendiri”. Sekarang Griya Hotel ini memiliki fasilitas berikut:

1) Kamar

Griya Hotel memiliki 127 kamar, dengan jenis kamar sebagai berikut

- a) *Standar Room* : 27 kamar
- b) *Superior Room* : 52 kamar
- c) *Deluxe Room* : 30 kamar
- d) *Executive Room* : 6 kamar
- e) *Business Room* : 12 kamar

2) *Ballroom*

Ballroom Griya Hotel di design untuk acara pernikahan, ulang tahun, *meeting* dalam jumlah besar dan lain-lain, dengan kapasitas:

- a) *Class Room* : 300 pax
- b) *Round Table* : 150 pax
- c) *Theater* : 500 pax

3) *Meeting Room*

Meeting Room adalah fasilitas ruang untuk *meeting* yang dimiliki Griya Hotel sebanyak 3 *meeting room* dengan kapasitas sebagai berikut:

- a) *Intan Permata*:
 - 1. *Class Room* : 85 pax
 - 2. *U-Shape* : 55 pax
 - 3. *Round Table* : 70 pax
 - 4. *Theater* : 130 pax
- b) *Gold Meeting Room*
 - 1. *Class Room* : 50 pax
 - 2. *U-Shape* : 35 pax

3. *Round Table* : 40 pax

4. *Theater* : 80 pax

c) *Silver Meeting Room*

1. *Class Room* : 50 pax

2. *U-Shape* : 35 pax

3. *Round Table* : 40 pax

4. *Theater* : 70 pax

4) *Restaurant & Coffee Shop*

Restaurant & Coffee Shop yang dimiliki Griya Hotel dinamakan “*Hercules Restaurant & Coffee Shop*” digunakan untuk menjamu tamu menikmati sarapan, makan siang atau makan malam, serta bersantai menikmati kopi/teh yang diiringi live musik di malam hari mulai pukul 20.00 s/d 23.00 WIB.

b. Visi dan Misi Griya Hotel Medan

1) Visi

Visi dari Griya Hotel Medan adalah Menjadi Hotel Bintang 3 (Tiga) Terkemuka Di Sumatera Utara.

2) Misi

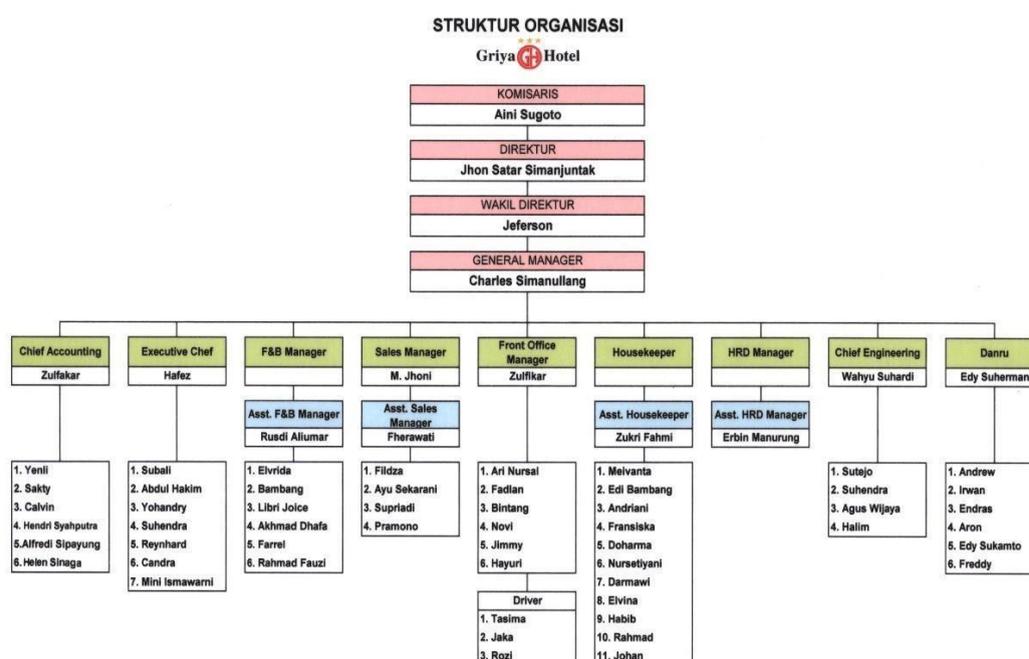
Adapun misi dari Griya Hotel Medan adalah sebagai berikut:

- a) Mendukung eksistensi kepariwisataan Sumatera Utara
- b) Menyediakan fasilitas MICE
- c) Menyiapkan SDM yang profesional
- d) Tetap berkomitmen meningkatkan mutu produk dan pelayanan untuk mencapai keberhasilan sesuai target perusahaan

- e) Memberikan pelayanan kepada masyarakat dan insan pariwisata
- f) Mendukung sepenuhnya program-program pemerintah dan kalangan swasta dengan menyediakan sarana akomodasi

c. Struktur Organisasi Griya Hotel Medan

Struktur organisasi Griya Hotel Medan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Griya Hotel Medan

Sumber: Griya Hotel Medan (2021)

2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 52 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik		Frekuensi	%	Total
Jenis Kelamin	Pria	22	42,3	52
	Wanita	30	57,7	
Usia Responden	Di Bawah 21 Tahun	6	11,5	52
	21 - 25 Tahun	19	36,5	
	26 - 30 Tahun	12	23,1	
	31 - 35 Tahun	9	17,3	
	36 - 40 Tahun	4	7,7	
	Di Atas 40 Tahun	2	3,8	
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	18	34,6	52
	D3	6	11,5	
	S1	27	51,9	
	S2	1	1,9	
	S3	0	0,0	
Masa Kerja	Di Bawah 1 Tahun	4	7,7	52
	1 - 2 Tahun	15	28,8	
	3 - 4 Tahun	18	34,6	
	Di Atas 4 Tahun	15	28,8	
Status Pernikahan	Gadis/Lajang	29	55,8	52
	Menikah	23	44,2	
	Janda/Duda	0	0,0	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 52 responden pada penelitian ini diketahui bahwa:

- a. Untuk jenis kelamin jawaban yang terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 30 responden (57,7%), sedangkan jenis kelamin pria sebanyak 22 responden (42,3%). Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di Griya Hotel Medan antara jenis kelamin pria dibandingkan dengan wanita adalah lebih banyak yang berjenis kelamin wanita.
- b. Untuk usia responden, responden yang berusia di bawah 21 tahun sebanyak 6 responden (11,5%), responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 19 responden (36,5%), responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 12 responden (23,1%), responden yang berusia 31-35 tahun

sebanyak 9 responden (17,3%), responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 4 responden (7,7%), sedangkan sisanya sebanyak 2 responden (3,8%) responden berusia di atas 40 tahun. Pada penelitian ini karyawan yang berusia diantara 21-25 tahun menjadi karyawan yang paling dominan sebesar 36,5%.

- c. Untuk tingkat pendidikan responden jawaban yang terbanyak adalah responden yang berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 27 responden (51,9%), diikuti responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 18 responden (34,6%), lalu yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 6 responden (11,5%), terakhir responden yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 1 responden (1,9%), dan tidak ada seorangpun responden yang berpendidikan terakhir S3. Pada penelitian ini karyawan yang berpendidikan terakhir S1 menjadi karyawan yang paling dominan yaitu sebesar 51,9%.
- d. Untuk masa kerja responden jawaban yang terbanyak adalah responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun yaitu sebanyak 18 responden (34,6%), responden yang memiliki masa kerja 1-2 tahun dan di atas 4 tahun yang masing-masing sebanyak 15 responden (28,8%), dan sisanya responden yang memiliki masa kerja di bawah 1 tahun yaitu sebanyak 4 responden (7,7%). Sehingga pada penelitian ini, mayoritas karyawan telah bekerja selama 3-4 tahun yaitu sebesar 34,6%.
- e. Untuk status pernikahan jawaban yang tertinggi adalah responden yang berstatus gadis/lajang sebanyak 29 responden (55,8%), diikuti oleh responden yang berstatus menikah sebanyak 23 responden

(44,2%), dan tidak seorangpun responden (0,0%) berstatus janda/duda. Pada penelitian ini karyawan Griya Hotel Medan sebagian besar berstatus belum menikah yaitu sebanyak 55,8%.

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Setiap pertanyaan yang diberikan hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden sebagai berikut:

Tabel 4.2. Alternatif Jawaban yang Disediakan

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
Tidak Setuju	(TS)	2
Ragu-Ragu	(R)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

Sumber: Sugiyono (2016:168)

Sedangkan untuk kesimpulan dari kategori jawaban responden untuk setiap item pertanyaan dapat dilihat dari rata-rata nilai jawaban responden berikut:

Tabel 4.3. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Tidak Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2016:216)

Hasil penyebaran kuesioner diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden, berikut adalah Frekuensi jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan:

a. Disiplin Kerja (X_1)

Variabel Disiplin Kerja (X_1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Absensi, ketaatan terhadap peraturan, ketaatan pada standar

kerja, dan kewaspadaan. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Indikator	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	R	S	SS	
Absensi	X _{1,1}	1	2	5	17	27	4,2885
	X _{1,2}	1	6	11	29	5	3,5962
Ketaatan terhadap Peraturan	X _{1,3}	1	4	15	25	7	3,6346
	X _{1,4}	2	4	6	21	19	3,9808
Ketaatan pada Standar Kerja	X _{1,5}	3	1	3	26	19	4,0962
	X _{1,6}	3	4	3	16	26	4,1154
Kewaspadaan	X _{1,7}	1	4	6	20	21	4,0769
	X _{1,8}	2	7	5	22	16	3,8269

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator absensi direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pertanyaan X_{1,1} yang berbunyi: “Karyawan memiliki riwayat absensi yang baik”, sebanyak 17 responden (32,7%) menyatakan setuju, dan 27 responden (51,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2885 (kategori sangat baik).
- 2) Untuk item pertanyaan X_{1,2} yang berbunyi: “Karyawan memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah”, sebanyak 29 responden (55,8%) menyatakan setuju, dan 5 responden (9,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,5962 (kategori baik).

Indikator ketaatan terhadap peraturan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pertanyaan X_{1,3} yang berbunyi: “Karyawan mentaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan”, sebanyak 25

responden (48,1%) menyatakan setuju, dan 7 responden (13,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,6346 (kategori baik).

- 2) Untuk item pertanyaan $X_{1,4}$ yang berbunyi: “Karyawan mentaati norma sosial yang berlaku di perusahaan”, sebanyak 21 responden (40,4%) menyatakan setuju, dan 19 responden (36,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9808 (kategori baik).

Indikator ketaatan pada standar kerja direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pertanyaan $X_{1,5}$ yang berbunyi: “Karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang telah disediakan perusahaan”, sebanyak 26 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 19 responden (36,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0962 (kategori baik).
- 2) Untuk item pertanyaan $X_{1,6}$ yang berbunyi: “Karyawan bekerja sesuai prosedur yang diperintahkan atasan”, sebanyak 16 responden (30,8%) menyatakan setuju, dan 26 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1154 (kategori baik).

Indikator kewaspadaan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pertanyaan $X_{1,7}$ yang berbunyi: “Karyawan bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga berbagai kesalahan

dalam bekerja dapat diminimalisir”, sebanyak 20 responden (38,5%) menyatakan setuju, dan 21 responden (40,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0769 (kategori baik).

- 2) Untuk item pertanyaan $X_{1,8}$ yang berbunyi: “Karyawan menghindari tidur larut malam agar keesokan hari mampu bekerja dengan maksimal tanpa terganggu akibat mengantuk”, sebanyak 22 responden (42,3%) menyatakan setuju, dan 16 responden (30,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8269 (kategori baik).

b. Motivasi Kerja (X_2)

Variabel Motivasi Kerja (X_2) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari motif, harapan, dan insentif. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel

berikut:

Tabel 4.5. Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Indikator	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	R	S	SS	
Motif	$X_{2,1}$	1	5	7	18	21	4,0192
	$X_{2,2}$	2	4	7	18	21	4,0000
	$X_{2,3}$	1	1	19	21	10	3,7308
Harapan	$X_{2,4}$	2	3	7	21	19	4,0000
	$X_{2,5}$	2	2	14	18	16	3,8462
	$X_{2,6}$	1	4	7	22	18	4,0000
Insentif	$X_{2,7}$	1	4	10	15	22	4,0192
	$X_{2,8}$	2	5	9	21	15	3,8077

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator motif direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pertanyaan $X_{2,1}$ yang berbunyi: “Karyawan bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan”, sebanyak 18 responden (34,6%) menyatakan setuju, dan 21 responden (40,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0192 (kategori baik).
- 2) Untuk item pertanyaan $X_{2,2}$ yang berbunyi: “Dengan bekerja di perusahaan ini, status sosial karyawan akan meningkat”, sebanyak 18 responden (34,6%) menyatakan setuju, dan 21 responden (40,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik).
- 3) Untuk item pertanyaan $X_{2,3}$ yang berbunyi: “Karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 21 responden (40,4%) menyatakan setuju, dan 10 responden (19,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,7308 (kategori baik).

Indikator harapan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pertanyaan $X_{2,4}$ yang berbunyi: “Karyawan yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 21 responden (40,4%) menyatakan setuju, dan 19 responden (36,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik).
- 2) Untuk item pertanyaan $X_{2,5}$ yang berbunyi: “Jika karyawan bekerja dengan baik di perusahaan ini, karir karyawan akan terus

meningkat”, sebanyak 18 responden (34,6%) menyatakan setuju, dan 16 responden (30,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8462 (kategori baik).

- 3) Untuk item pertanyaan $X_{2,6}$ yang berbunyi: “Karyawan mendapatkan gaji yang seperti yang karyawan harapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini”, sebanyak 22 responden (42,3%) menyatakan setuju, dan 18 responden (34,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik).

Indikator insentif direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pertanyaan $X_{2,7}$ yang berbunyi: “Perusahaan akan memberikan insentif kepada karyawan jika karyawan mampu memberikan kinerja yang baik”, sebanyak 15 responden (28,8%) menyatakan setuju, dan 22 responden (42,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0192 (kategori baik).
- 2) Untuk item pertanyaan $X_{2,8}$ yang berbunyi: “Perusahaan memberikan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat”, sebanyak 21 responden (40,4%) menyatakan setuju, dan 15 responden (28,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8077 (kategori baik).

c. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, dan

kerjasama tim Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat dari jawaban responden yang ada pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	R	S	SS	
Kualitas Kerja	Y ₁	1	4	6	18	23	4,1154
	Y ₂	2	3	6	18	23	4,0962
	Y ₃	1	3	20	22	6	3,5577
Kuantitas Kerja	Y ₄	1	2	6	25	18	4,0962
	Y ₅	2	2	14	17	17	3,8654
Pemanfaatan Waktu	Y ₆	1	3	7	24	17	4,0192
	Y ₇	1	4	7	14	26	4,1538
Kerjasama Tim	Y ₈	1	4	6	23	18	4,0192
	Y ₉	2	4	6	23	17	3,9423

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kualitas Kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pertanyaan Y₁ yang berbunyi: “Hasil kerja karyawan memenuhi syarat dan standard yang ditetapkan instansi dan atasan”, sebanyak 18 responden (34,6%) menyatakan setuju, dan 23 responden (44,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1154 (kategori baik).
- 2) Untuk item pertanyaan Y₂ yang berbunyi: “Selama ini, hasil pekerjaan karyawan tidak mengecewakan atasan”, sebanyak 18 responden (34,6%) menyatakan setuju, dan 23 responden (44,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0962 (kategori baik).
- 3) Untuk item pertanyaan Y₃ yang berbunyi: “Hasil pekerjaan karyawan jarang bahkan tidak pernah direvisi/dikritik oleh

pimpinan”, sebanyak 22 responden (42,3%) menyatakan setuju, dan 6 responden (11,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,5577 (kategori baik).

Indikator kuantitas kerja direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pertanyaan Y₄ yang berbunyi: “Seluruh pekerjaan karyawan terselesaikan dengan tepat waktu”, sebanyak 25 responden (48,1%) menyatakan setuju, dan 18 responden (34,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0962 (kategori baik).
- 2) Untuk item pertanyaan Y₅ yang berbunyi: “Karyawan mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan atasan”, sebanyak 17 responden (32,7%) menyatakan setuju, dan 17 responden (32,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8654 (kategori baik).

Indikator pemanfaatan waktu direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pertanyaan Y₆ yang berbunyi: “Karyawan tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi”, sebanyak 24 responden (46,2%) menyatakan setuju, dan 17 responden (32,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0192 (kategori baik).
- 2) Untuk item pertanyaan Y₇ yang berbunyi: “Jika terdapat waktu luang, karyawan mengerjakan pekerjaan lain yang akan

mempermudah pekerjaan esok hari”, sebanyak 14 responden (26,9%) menyatakan setuju, dan 26 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1538 (kategori baik).

Indikator kerjasama tim direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pertanyaan Y_8 yang berbunyi: “Karyawan memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik”, sebanyak 23 responden (44,2%) menyatakan setuju, dan 18 responden (34,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0192 (kategori baik).
- 2) Untuk item pertanyaan Y_9 yang berbunyi: “Karyawan berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu agar tidak mengganggu pekerjaan rekan kerja yang lain yang membutuhkan hasil pekerjaan karyawan”, sebanyak 23 responden (44,2%) menyatakan setuju, dan 17 responden (32,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9423 (kategori baik).

4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

a Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} , di mana nilai dari r_{kritis} sebesar 0,3. Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{1,1}$	0,706	0,3	Valid
2	$X_{1,2}$	0,388	0,3	Valid
3	$X_{1,3}$	0,429	0,3	Valid
4	$X_{1,4}$	0,825	0,3	Valid
5	$X_{1,5}$	0,570	0,3	Valid
6	$X_{1,6}$	0,797	0,3	Valid
7	$X_{1,7}$	0,809	0,3	Valid
8	$X_{1,8}$	0,651	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.7 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Disiplin Kerja (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.8. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{2,1}$	0,836	0,3	Valid
2	$X_{2,2}$	0,664	0,3	Valid
3	$X_{2,3}$	0,559	0,3	Valid
4	$X_{2,4}$	0,768	0,3	Valid
5	$X_{2,5}$	0,565	0,3	Valid
6	$X_{2,6}$	0,736	0,3	Valid
7	$X_{2,7}$	0,376	0,3	Valid
8	$X_{2,8}$	0,862	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Motivasi Kerja (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti

valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.9. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	Y ₁	0,897	0,3	Valid
2	Y ₂	0,695	0,3	Valid
3	Y ₃	0,426	0,3	Valid
4	Y ₄	0,819	0,3	Valid
5	Y ₅	0,494	0,3	Valid
6	Y ₆	0,886	0,3	Valid
7	Y ₇	0,379	0,3	Valid
8	Y ₈	0,911	0,3	Valid
9	Y ₉	0,907	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.9 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,882	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,882. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X₁) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,891	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,891. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X_2) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.12. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,916	9

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,916. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

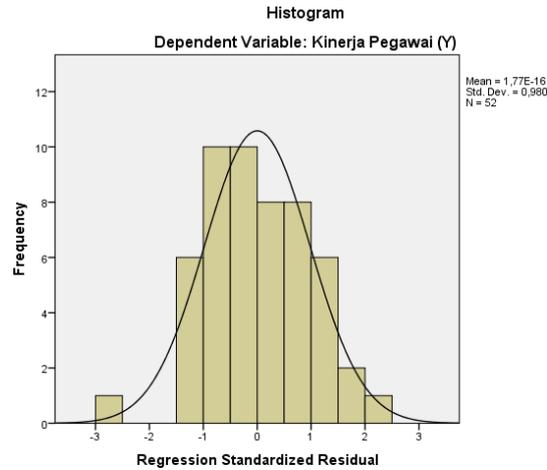
5. Uji Asumsi Klasik

a Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal,

maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

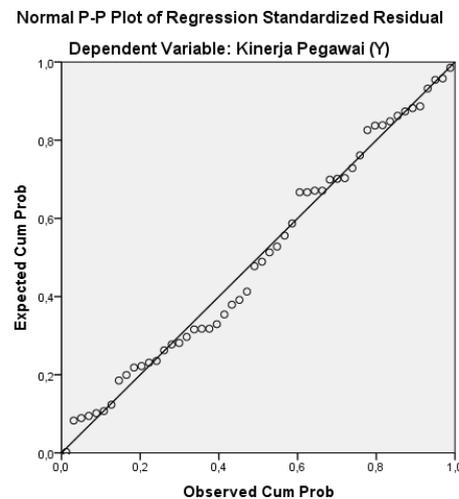
Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas



Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data berdasarkan grafik histogram. Normalitas data juga dapat dilihat dari hasil P-P Plot berikut:

Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 52 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot.

Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov yang data penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,15343623
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,078
	<i>Positive</i>	0,078
	<i>Negative</i>	-0,074
<i>Test Statistic</i>		0,078
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.

- 2) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Dapat disimpulkan bahwa sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya.

Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji Multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Disiplin Kerja (X_1)	0,242	4,131
	Motivasi Kerja (X_2)	0,242	4,131

a. *Dependent Variable* : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Pada tabel hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,242 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 4,131 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas
- 2) Variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,242 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 4,131 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Sehingga berdasarkan uji Multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) telah terbebas dari masalah Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Manullang & Pakpahan (2014:184) Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,652	0,001
	Disiplin Kerja (X ₁)	-0,731	0,468
	Motivasi Kerja (X ₂)	-0,162	0,872
a. Dependent Variable: Absolute_Residual			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji Glejser untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada Tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,468, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Disiplin Kerja (X₁) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

- 2) Pada Tabel 4.15 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Motivasi Kerja (X_2) adalah 0,872, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Motivasi Kerja (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.16 di bawah ini:

Tabel 4.16. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	<i>(Constant)</i>	0,992	1,667	
	Disiplin Kerja (X_1)	0,557	0,104	0,487
	Motivasi Kerja (X_2)	0,550	0,100	0,496

a. *Dependent Variable* : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,992. Nilai regresi dari Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,557, dan nilai regresi dari Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,550. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,992 + 0,557X_1 + 0,550X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada Disiplin Kerja (X_1), dan variabel Motivasi Kerja (X_2), maka Kinerja Karyawan (Y) karyawan telah memiliki nilai sebesar 0,992. Artinya tanpa disiplin kerja dan motivasi kerja tingkat kinerja karyawan telah ada sebesar 0,992.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,557 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga peningkatan terhadap disiplin kerja akan turut meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan disiplin kerja akan menurunkan kinerja karyawan pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,550 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga peningkatan terhadap motivasi kerja akan turut meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan motivasi kerja akan menurunkan kinerja karyawan pula.

7. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

a Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

t_{table} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai degree of freedom (df) dimana $df = n - k = 52 - 3 = 49$. Maka ketikkan $=tinv(0,05;49)$ pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar t_{table} sebesar 2,010. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17. Hasil Uji-t

<i>Coefficients^a</i>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	0,595	0,555
	Disiplin Kerja (X ₁)	5,377	0,000
	Motivasi Kerja (X ₂)	5,473	0,000
a. <i>Dependent Variable</i> : Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.17 di atas, maka dapat ditarik

kesimpulan bahwa:

1) Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 5,377 yang bernilai positif, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,010 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 5,377 lebih besar dari 2,010. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X₁) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak Ho dan terima Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Griya Hotel Medan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja (X₂) sebesar 5,473 yang bernilai positif, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,010 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 5,473 lebih besar dari 2,010. Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja (X₂) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak Ho dan terima Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Griya Hotel Medan.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Motivasi Kerja (X_2). Hal ini didasarkan karena variabel bebas Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} yang paling besar yaitu sebesar 5,473 satuan, sedangkan variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,377 satuan. Sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Griya Hotel Medan.

b. Uji F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.18. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	2195,556	2	1097,778	227,445	0,000^b
	<i>Residual</i>	236,502	49	4,827		
	<i>Total</i>	2432,058	51			
a. <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2)</i>						

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_o .

Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 227,445. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan dengan melihat daftar tabel F.

Untuk mendapatkan F_{tabel} , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df_1 dan df_2 . Nilai df_1 didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai df_2 didapatkan dari rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel.

Sehingga $n = 52$ dan $k = 3$. Maka:

$$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = n - k = 52 - 3 = 49$$

Sehingga F_{tabel} yang dihasilkan sebesar 3,187. Dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus =FINV(0,05;2;49) sehingga dihasilkan F_{tabel} sebesar 3,187, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 227,445 lebih besar dari 3,187. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Griya Hotel Medan.

8. Uji Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini:

Tabel 4.19. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,950 ^a	0,903	0,899	2,19694
<i>Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2)</i>				
<i>b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</i>				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.19 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,899 yang mengindikasikan bahwa 89,9% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 10,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti disiplin kerja, etos kerja, pelatihan, komitmen kerja, dan lain sebagainya.

- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,950. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.20 berikut:

Tabel 4.20. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : (Sugiyono, 2016 : 287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,950 yang berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Hipotesis H_1

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_1 yang berbunyi bahwa: “Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan Griya Hotel Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,557 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,377 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,010 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika disiplin kerja yang terdiri dari absensi, ketaatan terhadap peraturan, ketaatan pada standar kerja, dan kewaspadaan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini telah menjawab rumusan masalah pada point nomor 1 yaitu apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan. Selain itu, tujuan penelitian pada point nomor 1 juga telah terlaksana yaitu untuk menganalisis dan mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan. Oleh karena itu, bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja telah terlaksana dan terjawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja,

kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu, Sutrisno (2013:152) juga menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kompetensi, inisiatif, kecekan mental, skema pengembangan karir, loyalitas, disiplin kerja, penghargaan, semangat kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja. Mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku disiplin yang tinggi pada karyawan mendorong karyawan untuk bekerja secara benar hingga menghasilkan kinerja yang baik, lalu mendorong karyawan bekerja secara efisien sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang juga baik. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Liyas, dan Primadi (2017) dan Pomalingo, Mandey, dan Uhing (2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasibuan (2017:190) mengemukakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Dengan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, maka segala tujuan dari organisasi akan lebih mudah untuk tercapai, dikarenakan karyawan yang menjalani segala aturan dan norma dalam perusahaan.

2. Hipotesis H₂

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,550 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,473 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,010 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika motivasi kerja yang terdiri dari motif, harapan, dan insentif meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini telah menjawab rumusan masalah pada point nomor 2 yaitu apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan. Selain itu, tujuan penelitian pada point nomor 2 juga telah terlaksana yaitu untuk menganalisis dan mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan. Oleh karena itu, bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja telah terlaksana dan terjawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu, Handoko (2014:193) juga mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Arini, Mukzam, dan Ruhana (2015), dan Andayani, dan Makian (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Rivai (2014:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi mampu memberikan kekuatan terhadap manusia untuk melakukan sesuatu lebih baik akibat adanya dorongan untukmendapatkan suatu harapan yang sangat ingin dicapainya. Motivasi yang terjadi diharapkan agar setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif untuk mendorong motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscius needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscius needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

3. Hipotesis H₃

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa: “Diduga disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 227,445 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 3,187 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₃ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan Griya Hotel Medan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini telah menjawab rumusan masalah pada point nomor 3 yaitu apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan. Selain itu, tujuan penelitian pada point nomor 2 juga telah terlaksana yaitu untuk menganalisis dan mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan. Oleh karena itu, bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja dan motivasi telah terlaksana dan terjawab.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian,

pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2012) yang memberikan hasil bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan dengan nilai regresi sebesar 0,557, t_{hitung} sebesar 5,377, dan signifikan 0,000.
2. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan dengan nilai regresi sebesar 0,550, t_{hitung} sebesar 5,473, dan signifikan 0,000.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 227,445.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Masalah utama kedisiplinan di Griya Hotel Medan ada pada indikator ketaatan pada peraturan. Sehingga disarankan bagi manajemen agar melakukan pendekatan kepada karyawan melalui briefing setiap paginya untuk memberikan pengarahan, sharing, dan evaluasi untuk menyadarkan karyawan pentingnya kedisiplinan dan meningkatkan keeratan antar karyawan dan karyawan dengan pimpinan sehingga karyawan dengan sukarela berusaha mematuhi peraturan pada perusahaan.

2. Masalah utama motivasi di Griya Hotel Medan ada pada indikator harapan. Disarankan bagi manajemen Griya Hotel Medan agar membuat skema pengembangan karir yang adil dengan mengutamakan kinerja, memberikan kesempatan yang adil kepada setiap karyawan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih baik atau peningkatan gaji, sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka karena adanya harapan yang ingin dicapai.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu disarankan bagi manajemen Griya Hotel Medan agar terlebih dahulu mengutamakan pada aspek peningkatan motivasi kerja melalui peningkatan motif karyawan, harapan karyawan, dan insentif yang diterima karyawan. Jika motivasi meningkat, maka akan memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hamalik.(2014).*Psikologi Belajar Mengajar*. Bandung; Sinar Baru Algensindo
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok; Rajawali Pers..
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. & Manuntun, P. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta; Universitas Indonesia (UI Press).
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Ravianto, J. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusiadi., Subiantoro, N., &Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohardiwiryo, B. S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Cetakan pertama*. Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.

- Soetjipto, B. W. (2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2013). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibisono. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Ke-4*. Jakarta: Rajawali Per.

JURNAL

- Alfiyah, S. E. (2018). *Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik*. BISMA (Bisnis dan Manajemen), 8(2), 144-155.
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis| e-ISSN: 2548-9836, 4(1), 41-46.
- Arianto, D. A. N. (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*, 9(2), 191-200.
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 22(1).
- Astuty, W., Zufriзал, Z., Pasaribu, F., & Rahayu, S. (2021). The effects of customer relationship management, human resource competence and internal control systems on the effectiveness of supply chain management in the Indonesian public sector. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(3), 595-602.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, 2(1), 36644.
- Indrawan, M. I. (2021). Enhance Effect of Performance, Motivation and Leadership in the Work Environment. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 4331-4339.

- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat*. Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, 2(1), 17-26.
- Luthfi, R. I., Susilo, H., & Riza, M. F. (2014). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 13(1).
- Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., & Aspan, H. (2017). Towards halal cosmetics brand image: mediating role of religiosity, evidence from Muslims women in medan, Indonesia. *International Business Management*, 11(6), 1353-1362.
- Pomalingo, R., Mandey, S. L., & Uhing, Y. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 15(5).
- Pramono, C., & Agustina, N. W. (2021, December). Edukasi Booklet Terhadap Kepatuhan Pengaturan Cairan Pada Pasien Gagal Ginjal Kronik Yang Menjalani Hemodialisa. In *Prosiding Seminar Nasional Unimus (Vol. 4)*.
- Yanuari, Y. (2019). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. BASKARA: Journal of Business & Entrepreneurship, 2(1), 45-54.