



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN ROYAL HOTEL N' LAUNGE JEMBER**

*Influence of Motivation and Discipline on The Performance of Employees  
Working Royal Hotel N 'Launge Jember*

**SKRIPSI**

**Oleh**

**Tri Galih Ade Saputra  
NIM 100910202051**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2017**



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN ROYAL HOTEL N' LAUNGE JEMBER**

*Influence of Motivation and Discipline on The Performance of Employees  
Working Royal Hotel N' Launge Jember*

**SKRIPSI**

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Strata Satu (S1) Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis dan mencapai gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis

Oleh

**Tri Galih Ade Saputra  
NIM 100910202051**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2017**

## PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada orang-orang yang selalu memberikan doa, semangat, motivasi dan dukungan selama mengerjakan skripsi.

1. Bapak dan ibu saya tercinta, yang selalu memberikan doa dan kasih sayang yang tidak ternilai harganya, serta untuk memotivasi ananda agar terus semangat selama perkuliahan dan juga dalam mengerjakan skripsi;
2. Seluruh keluarga besar yang memotivasi saya untuk terus bersemangat dan selalu memberikan doa serta dukungan selama perkuliahan ini;
3. Bapak/Ibu Guru tercinta mulai TK, SD, SMP, SMA hingga perguruan tinggi yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dengan sepenuh hati;
4. Almater Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

**MOTTO**

Belajar tanpa berpikir itu tidaklah berguna, tapi berpikir tanpa belajar itu  
sangatlah berbahaya!

(Sukarno)\*



\* Soekarno. 2016, Kutipan Presiden RI diambil dari <https://jagokata.com/kutipan/kata-belajar.html>

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tri Galih Ade Saputra

NIM : 100910202051

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Royal Hotel n’ Launge Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 10 November 2017

Yang menyatakan,

Tri Galih Ade Saputra  
NIM 100910202051



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN ROYAL HOTEL N' LAUNGE JEMBER**

*Influence of Motivation and Discipline on The Performance of Employees  
Working Royal Hotel N 'Launge Jember*

**SKRIPSI**

oleh

**Tri Galih Ade Saputra  
NIM 100910202051**

**Pembimbing**

**Dosen Pembimbing Utama : Drs. Sutrisno, M.Si**

**Dosen Pembimbing Anggota : Drs. Sugeng Iswono, MA**

## RINGKASAN

**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Royal Hotel n' Lounge Jember.** Tri Galih Ade Saputra, 100910202051; 2017: 66 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis; Jurusan Ilmu Administrasi; Fakultas Ilmu Sosial dan Politik; Universitas Jember.

Keberadaan karyawan dalam suatu perusahaan memiliki kontribusi besar bagi perkembangannya, sebab karyawan sebagai perencana sekaligus pelaksana dari segala aktifitas perusahaan sehingga tanpa karyawan mustahil suatu perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Royal Hotel n' Lounge Jember”

Penelitian ini dilakukan pada Royal Hotel n' Lounge Jember. Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional Royal Hotel n' Lounge Jember dari departemen *Personal, Front Office, Accounting, F&B Service, Security, House Keeping, Kitchen, Engenering* yang berjumlah 50 karyawan. Besar sampel adalah seluruh anggota populasi sehingga sampling yang digunakan adalah jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, kemudian metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji t, dan uji f.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Royal Hotel n' Lounge Jember baik secara parsial ataupun simultan. Hipotesis dalam penelitian ini diterima dan terbukti secara statistik dengan persamaan regresi  $Y = -1.33 + 0.494X_1 + 0.385X_2$ . Kontribusi pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 63.4%. Hal ini memberikan penjelasan bahwa semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerjanya. Hipotesis dalam penelitian ini diterima dan terbukti secara statistik.



## PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Royal Hotel n’ Launge Jember”. Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis (S1) pada Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Ardiyanto, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Dr. Edy Wahyudi, S.Sos, MM, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik;
3. Drs. Didik Eko Juliato, MAB., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis selaku ketua Administrasi Bisnis;
4. Drs. Sutrisno, M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Drs. Sugeng Iswono, MA, selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih atas keterlibatan dalam penelitian yaitu memberikan waktu, bimbingan, pengarahan, dan semangat demi terselesaikannya penulisan skripsi ini;
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang telah membantu dalam bidang akademik maupun proses akademik sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi;
6. Direktur dan staff Royal Hotel n’ Launge Jember terima kasih dengan segala kerjasamanya.
7. Seluruh teman-teman Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2010 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, terimakasih untuk doa dan bantuannya;
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.



Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu saran dan kritik sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 10 November 2017  
Penulis

Tri Galih Ade Saputra  
NIM 100910202051



**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN BIMBINGAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	<b>6</b>
<b>1.3 Tujuan penelitian</b> .....	<b>6</b>
<b>1.4 Manfaat penelitian</b> .....	<b>6</b>
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
<b>2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia</b> .....	<b>8</b>
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	<b>8</b>
2.1.2 Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia .....	<b>8</b>
<b>2.2 Motivasi</b> .....	<b>10</b>
2.2.1 Pengertian Motivasi .....	<b>10</b>
2.2.2 Tujuan Motivasi .....	<b>11</b>
2.2.3 Metode motivasi .....	<b>12</b>
2.2.4 Asas-Asas Motivasi .....	<b>12</b>
2.2.5 Model Motivasi .....	<b>14</b>

2.2.6	Jenis-Jenis Motivasi.....	15
2.2.7	Indikator-indikator motivasi.....	15
<b>2.3</b>	<b>Disiplin Kerja.....</b>	<b>16</b>
2.3.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	16
2.3.2	Indikator-Indikator Kedisiplinan.....	17
<b>2.4</b>	<b>Kinerja Karyawan.....</b>	<b>19</b>
2.4.1	Pengertian Kinerja.....	19
2.4.2	Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	20
2.4.3	Manfaat Penilaian Kinerja.....	21
2.4.4	Indikator-indikator Penilaian Kinerja.....	22
<b>2.5</b>	<b>Hubungan Variabel Bebas dengan Variabel Terikat.....</b>	<b>23</b>
2.5.1	Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	23
2.5.2	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	24
2.5.3	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	24
<b>2.6</b>	<b>Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>25</b>
<b>2.7</b>	<b>Kerangka Konsep.....</b>	<b>26</b>
<b>2.8</b>	<b>Hipotesis.....</b>	<b>27</b>
<b>BAB 3.</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
<b>3.1</b>	<b>Rancangan Penelitian.....</b>	<b>28</b>
<b>3.2</b>	<b>Tahapan Persiapan.....</b>	<b>28</b>
<b>3.3</b>	<b>Populasi dan Sampel.....</b>	<b>29</b>
<b>3.4</b>	<b>Tahap Pengumpulan Data.....</b>	<b>30</b>
<b>3.5</b>	<b>Tahap Pengolahan Data.....</b>	<b>31</b>
<b>3.6</b>	<b>Definisi Operasional Variable.....</b>	<b>31</b>
<b>3.7</b>	<b>Uji Instrumen.....</b>	<b>35</b>
<b>3.8</b>	<b>Metode Analisis Data.....</b>	<b>37</b>
<b>3.9</b>	<b>Kerangka Pemecahan Masalah.....</b>	<b>42</b>
<b>BAB 4.</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
<b>4.1</b>	<b>Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....</b>	<b>44</b>
<b>4.2</b>	<b>Deskripsi Responden.....</b>	<b>45</b>

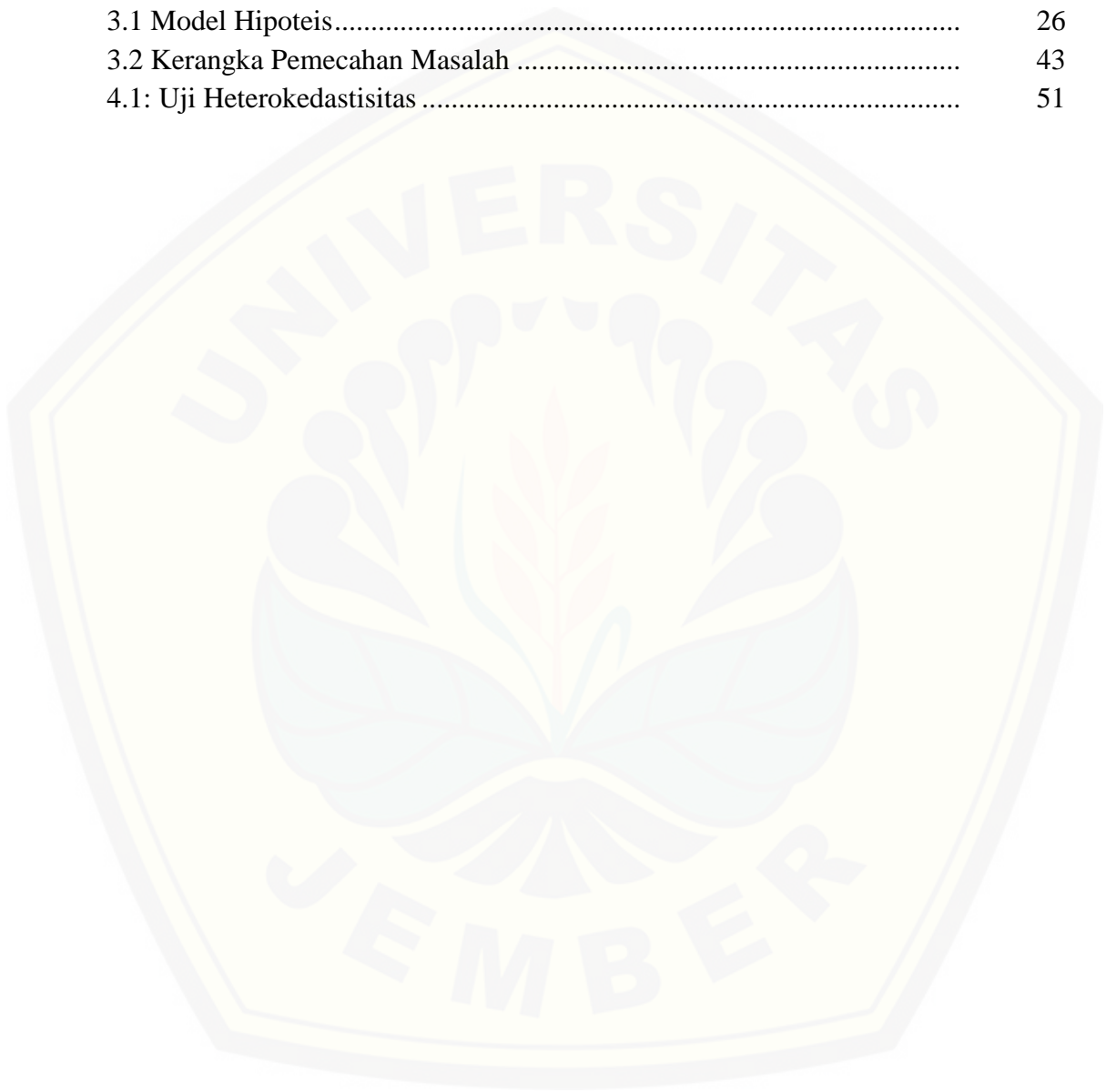
<b>4.3 Deskripsi Variabel .....</b>	<b>46</b>
4.3.1 Variabel Bebas (X) .....	46
4.3.2 Variabel Terikat (Y) .....	48
<b>4.4 Uji Instrumen .....</b>	<b>48</b>
<b>4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>50</b>
4.5.1 Hasil Uji Normalitas .....	50
4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas .....	50
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	51
<b>4.6 Hasil Analisis Data .....</b>	<b>51</b>
4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	51
4.6.2 Hasil Uji Hipotesis .....	52
<b>4.7 Pembahasan .....</b>	<b>54</b>
4.7.1 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja .....	54
4.7.2 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja .....	55
4.7.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja .....	56
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>57</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>57</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>57</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>58</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

**DAFTAR TABEL**

Tabel	Halaman
1.1 Daftar Nama Hotel Bintang 3 di Jember dan Kompetitor.....	4
1.2: Data Pengunjungan <i>Royal Hotel n' Launge</i> Jember .....	5
2.1 Perbedaan penelitian terdahulu dan sekarang .....	25
3.1 Operasional Variabel.....	34
4.1.Distribusi Frekuensi Umur Responden .....	45
4.2.Distribusi frekuensi Jenis Kelamin Responden .....	45
4.3.Distribusi frekuensi Pendidikan Responden .....	46
4.4 Distribusi frekuensi Masa Kerja Responden.....	46
4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Motivasi kerja ...	47
4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Disiplin kerja.....	47
4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja .....	48
4.8 Validitas Instrumen .....	49
4.9 Reliabilitas Intrumen.....	49
4.10 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	50
4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	50
4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	51

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Halaman
3.1 Model Hipoteis.....	26
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah .....	43
4.1: Uji Heterokedastisitas .....	51





**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Data



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Keberadaan karyawan dalam suatu perusahaan memiliki kontribusi besar bagi perkembangannya, sebab karyawan sebagai perencana sekaligus pelaksana dari segala aktifitas perusahaan sehingga tanpa karyawan mustahil suatu perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002:22). Sedarmayanti (2010:260) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Baik buruk hasil kerja karyawan dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Jika karyawan memberikan hasil kerja sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tergolong baik. Kinerja suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawannya, jadi apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan meningkat.

Kinerja karyawan bukan suatu keadaan yang berdiri sendiri melainkan disebabkan oleh beberapa faktor seperti motivasi kerja dan disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2010:109) 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. Robbins (dalam Hasibuan, 2010:96) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. *Motivasi kerja karyawan* adalah sebuah bentuk dorongan positif yang ditujukan kepada karyawan agar mereka terdorong dan memiliki semangat lagi dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan dan hasil pekerjaan mereka. Bila mereka memiliki motivasi yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Pasti hal ini juga berdampak pada keberhasilan usaha.

Faktor berikutnya adalah disiplin kerja. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2013:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Hasibuan (2009:193) bahwa disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Dengan adanya disiplin kerja pada setiap pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. Karena setiap pegawai yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaannya dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pegawai yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu pegawai akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan, pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan.

Kabupaten Jember merupakan salah satu destinasi wisata dengan keindahan objek wisatanya sehingga perkembangan selanjutnya akan memunculkan industri perhotelan sebagai tempat menginap bagi wisatawan.

Banyak hotel yang bersaing di Kabupaten Jember memberikan pelayanan yang terbaik serta fasilitas yang memadai dengan harga yang bervariasi. Hotel yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa harus melakukan berbagai inovasi untuk mengembangkan perusahaan dengan meningkatkan fasilitas-fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan para tamu. Hotel merupakan salah satu pelayanan jasa yang mempunyai peranan sangat penting dalam mengembangkan sarana dan prasarana. Semakin menjamurnya hotel yang berdiri khususnya hotel di Daerah Jember, sehingga terjadi persaingan yang ketat dalam penetapan harga meskipun memiliki tipe dan fasilitas yang relatif sama. Seharusnya hotel tersebut dapat menentukan harga jual yang lebih kompetitif.

Tabel 1.1 Daftar Nama Hotel Bintang 3 di Jember dan Kompetitor

NO	Nama Hotel	Fasilitas	Room Type	Jumlah Kamar	Harga
1	Royal Hotel n' Lounge Jember	Frontdesk 24h, Laundry, Lift/Elevator, Concierge, Ballroom, Deposit Box, Non-smoking Fl, Cold Pool, Restaurant, Room Service, Meeting Room, Conference Rm, Car Parking, Balcony, Fax Machine	Gold Standard,	69	420.000
			Platinum Superior,		530.000
			Sapphire Deluxe,		675.000
			Royal Diamon Suite,		1.000.000
			Extra Bed		150.000
2	Panorama Hotel and Resort	Koneksi internet, Parkir, Restoran, AC, Brankas, Penitipan anak, Ruang rapat, Pusat bisnis, Bar	Standard Lt.2	75	420.000
			Standard Lt.1		445.000
			Executive		570.000
			Royal Deluxe		670.000
			Garden Suite		870.000
			Royal Suite		1.270.000
Panorama Suite	1.470.000				
3	Bandung Permai	Swimming Pool, Hall, Restaurant	Extra Bed	55	132.250
			Standart		250.000
			Superior		320.000

			Exc.suite	524.000
4	Istana Hotel	Room facilities, Breakfast for two person, Private bath room shower, International standard set up hotel room amenities, Telephone direct line (PABX), Free WI-FI unlimited, Free tea&Coffee making facilities, Free daily complimentary 2 mineral water, Room service available 24 hours, AC (air conditioner)24 hour, TV LCD 34 channel, Meeting room capacity 50 pax	Deluxe	458.000
			Executive	558.000
			Istana Suite	42 958.000
			Executive Suite	1.258.000

Sumber: data diolah peneliti (2015)

Dari daftar tabel di atas dapat dilihat bahwa *Royal Hotel n' Lounge* Jember termasuk hotel yang memberikan fasilitas dan kenyamanan yang dibutuhkan para tamu dengan memberikan keramahan pelayanan. *Royal Hotel n' Lounge* Jember adalah sebuah usaha yang bergerak di bidang jasa dalam bentuk perhotelan berdiri pada tahun 2010 dengan CV Bumiland. *Royal Hotel and Lounge* Jember merupakan hotel bintang 3 yang terletak di jalan Karimata No 50 Kav. 2 Jember. Lokasi yang sangat strategis di tengah kota Jember dan di wilayah area kampus sehingga dapat memiliki akses yang mudah dari instansi-instansi baik swasta ataupun pemerintahan yang ada di kota Jember.

*Royal Hotel n' Lounge* terletak di pusat kota Jember yang dibangun pada tahun 2010, dirancang dengan gaya modern dengan sentuhan atmosphere yang berbeda. *Royal Hotel n' Lounge* Jember merupakan bangunan 4 lantai yang terdiri dari 69 kamar dengan klasifikasi Room Type yaitu *Gold, Platinum, Sapphire dan Royal Diamond Suite* dan dilengkapi fasilitas *Restaurant, Swimming Pool, Meeting Room dan Conference Hall*. *Royal hotel and lounge* memiliki 2 buah hall yaitu *Royal Price* yang di delegasikan untuk *meeting, seminar, promo event, family gathering* dengan kapasitas 50-70 orang yang terletak di lantai 3. Kemudian *Royal Crown* dengan kapasitas 400-600 orang yang terletak di lantai 4. Cocok untuk *event* besar seperti *wedding, company gathering* dll.

Berdasarkan pada hasil observasi awal peneliti mendapatkan informasi dari General Manager bahwa kinerja karyawan *Royal Hotel n' Lounge* Jember sudah cukup baik karena karyawan sudah melaksanakan pekerjaan sesuai tugas



dan tanggung jawab yang telah diberikan sehingga customer merasa puas menginap di *Hotel Royal Hotel n' Launge Jember*. Berikut data jumlah penginap di *Royal Hotel n' Launge Jember* periode 2012-2015.

Tabel 1.2: Data Pengunjungan *Royal Hotel n' Launge Jember*

No	Tahun	Jumlah tamu yang menginap
1	2012	13.450
2	2013	13.683
3	2014	14.326
4	2015	15.027

Sumber: *Royal Hotel n' Launge Jember* (2016)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa jumlah penginap di *Royal Hotel n' Launge Jember* pada periode 2012-2015 selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Peningkatan jumlah penginap setiap tahun menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan terhadap *customer Royal Hotel n' Launge Jember* sudah cukup baik meskipun jumlah peningkatan tamu yang menginap setiap tahunnya tidak begitu besar, sehingga perusahaan dituntut melakukan beberapa upaya untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi dan menerapkan tingkat kedisiplinan yang tinggi terhadap karyawan, selain itu perusahaan juga perlu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.

Keadaan tersebut berbanding terbalikan dengan permasalahan yang dihadapi di *Royal Hotel n' Launge Jember*. Berdasarkan observasi yang dilakukan dengan metode wawancara General manager, masih ada penyimpangan yang dilakukan karyawan di lingkungan hotel. Beberapa penyimpangan yang dilakukan karyawan berkaitan dengan motivasi dan disiplin. Adanya karyawan yang sering terlambat masuk ke tempat kerja mengakibatkan tugas dan tanggung jawab yang diserahkan kepada karyawan tidak dapat dilakukan secara optimal dan sesuai dengan prosedur kerja sehingga pekerjaan yang ada tidak dapat dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, hal ini tentunya akan berpengaruh pada pelayanan yang diberikan pada konsumen *Royal Hotel n' Launge Jember*. Berdasarkan pada hasil rekapitulasi kehadiran karyawan selama tahun 2016.



Tabel 1.3 Kehadiran Karyawan Tahun 2016

No	Keterangan	Pulang Awal	tidak masuk kerja	Keterlambatan
1	Januari	0.10	1.50	9
2	Februari	0.11	1.55	9.1
3	Maret	0.09	1.45	8.9
4	April	0.11	1.53	9.05
5	Mei	0.10	1.50	9
6	Juni	0.09	1.44	8.87
7	Juli	0.09	1.45	8.9
8	Agustus	0.09	1.46	8.91
9	September	0.13	1.66	9.32
10	Oktober	0.11	1.56	9.12
11	November	0.10	1.49	8.98
12	Desember	0.10	1.50	9
Rata-rata		0.10	1.51	9.01

Sumber: Hotel Royal 2017

Segala penyimpangan disiplin kerja yang dilakukan karyawan mendapat perhatian langsung dari manajer Hotel. Tahapan indisipliner di *Royal Hotel n' Lounge* Jember dimulai tiga kali teguran lisan, jika masih melakukan penyimpangan maka akan diberi surat peringatan. Apabila dua kali surat peringatan masih melakukan tindak pelanggaran, maka sanksi paling berat yang diberikan adalah skorsing kerja. Pemberian sanksi kepada pelaku indisipliner diharapkan karyawan dapat meminimalisir pelanggaran sehingga kinerja yang dihasilkan dapat memuaskan. Kinerja yang baik mampu meningkatkan pelayanan yang memuaskan bagi pengunjung *Royal Hotel n' Lounge* Jember.

Berdasarkan pada uraian tersebut maka perlu dilakukan pengkajian tentang motivasi dan disiplin serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Sehingga judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada *Royal Hotel n' Lounge* Jember”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan *Royal Hotel n' LaungeJember*?
- b. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan *Royal Hotel n' LaungeJember*?
- c. Bagaimanakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan *Royal Hotel n' LaungeJember*?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan *Royal Hotel n' LaungeJember*.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Royal Hotel n' LaungeJember*.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Royal Hotel n' Launge Jember*.

### 1.4 Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian bermanfaat mengenai Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan *Royal Hotel n' Launge Jember*.

- b. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memperluas wawasan bagi peneliti, dan sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh dari matakuliah yang pernah di pelajari selama perkuliahan.

- c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta rujukan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Banyak para ahli yang mendefinisikan pengertian sumber daya manusia menurut Sutrisno (2013:5), manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013:10) “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia yang harus diketahui dalam sebuah organisasi atau perusahaan dimana manajemen sumber daya manusia berperan penting bagi organisasi dan perusahaan.

Jadi dari beberapa definisi diatas dapat dijelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan dapat dipahamisebagai langkah untuk mengelola dan memaksimalkan peranan karyawan sebagaiaset yang paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### 2.1.2 Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2011:2) terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu berikut ini:

- a. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
  - 1) Perencanaan sumber daya manusia
  - 2) Analisis jabatan
  - 3) Penarikan pegawai
  - 4) Penempatan kerja
  - 5) Orientasi kerja (*job orientation*)
- b. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
  - 1) Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
  - 2) Pengembangan
  - 3) Peilaian prestasi kerja

- c. Pemberian balasjasa mencakup:
  - 1) Balasjasa langsung terdiri dari.
    - a) Gaji/upah
    - b) Insentif
  - 2) Balasjasa tak langsung terdiri dari
    - a) Keuntungan
    - b) Pelayanan/ kesejahteraan
- d. Integrasi mencakup
  - 1) Kebutuhan karyawan
  - 2) Motivasi kerja
  - 3) Kepuasan kerja
  - 4) Disiplin kerja
  - 5) Partisipasi kerja
- e. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
  - 1) Komunikasi kerja
  - 2) Kesehatan dan keselamatan kerja
  - 3) Pengendalian konflik
  - 4) Koseling kerja
- f. Pemisahan tenaga kerja mencakup:
  - Pemberhentian karyawan

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operatif sumber daya manusia dalam kategori integrasi. Pengintegrasian adalah suatu upaya perusahaan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan dalam menciptakan kerjasama yang serasidan saling menguntungkan.

## 2.2 Motivasi

### 2.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2013:141) motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Nawawi (2008:351) kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau atasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan

suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Kemudian Rivai (2008: 457) menyimpulkan motivasi sebagai berikut:

- a. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.
- b. Suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil , sehingga ke inginan pegawai dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
- c. Sebagai inisiasi dan pengarahan tingka laku. pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingka laku.
- d. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
- e. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari pendapat para ahli diatas dapat dipahami bahwa motivasi dapat dipandang sebagai salah satu daya penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

### 2.2.2 Tujuan Motivasi

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan motivasi adalah untuk mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2013:146), tujuan motivasi antara lain sabagai berikut yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari beberapa tujuan motivasi diatas dapat dipahami bahwa motivasi mempunyai tujuan untuk mendorong karyawan untuk lebih giat lagi dalam



melakukan pekerjaan. Memberikan motivasi kepada karyawan dilakukan sesuai metode yang ada agar motivasi dapat dipahami dan dimengerti oleh karyawan.

### 2.2.3 Metode motivasi

Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tak langsung menurut Hasibuan (2013:149).

#### a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil & nonmateril) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifat khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

#### b. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Selalu ada keterkaitan antara motivasi langsung (*direct motivation*) dan motivasi tak langsung (*indirect motivation*), dimana proses tanpa adanya fasilitas yang mendukung serta menunjang karyawan tidak bisa bekerja secara maksimal. Sedangkan penghargaan atau pujian bisa di dapat karyawan, jika karyawan bisa bekerja secara maksimal untuk perusahaan. Banyak proses dan tahapan dalam pemberian motivasi yang harus pahami oleh pimpinan.

### 2.2.4 Asas-Asas Motivasi

Asas-asas motivasi ini mencakup asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan, dan perhatian timbal balik. Menurut Hasibuan (2013:146) asas-asas motivasi, antara lain:

#### a. Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut tanggung



jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

b. Asas Komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

c. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usah-usahanya. Dalam memberikan maksudnya/pujian kepada bawahan hendaknya dijelaskan bahwa dia patut menerima penghargaan itu, karena prestasi kerja atau jasa-jasa yang diberikannya. Pengakuan dan pujaan harus diberikan dengan ikhlas di hadapan umum supaya nilai pengakuan/pujian itu semakin besar.

d. Asas Wewenang yang Didelegasikan

Yang dimaksud asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan beraktivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini manajer harus menyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Misalnya dengan mengatakan, "Ini suatu pekerjaan. Saudara dapat mengambil keputusan sendiri bagaimana cara melakukannya". Dengan tindakan ini manajer menyatakan secara jelas bahwa bawahan itu cakap dan penting. Asas ini akan memotivasi moral/gairah bekerja bawahan sehingga semakin tinggi dan antusias.

e. Asas Perhatian Timbal Balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan bawahan yang diharapkan bawahan dari perusahaan. Misalnya manajer minta supaya karyawan meningkatkan prestasi kerjanya sehingga perusahaan memperoleh laba yang lebih banyak. Apabila laba semakin banyak, balas jasa mereka akan dinaikkan. Jadi jasa perhatian timbal balik untuk memenuhi keinginan semua pihak. Dengan asas motivasi ini diharapkan prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Dari beberapa asas-asas motivasi diatas yang mencakup asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan, dan perhatian timbal balik mempunyai tujuan yang sama untuk memotivasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja.

#### 2.2.5 Model Motivasi

Menurut Hasibuan (2010:100) model motivasi terdiri dari 3 tipe model, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Model Tradisional  
Model Tradisional, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan system insentif yaitu memberikan insentif materiil kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin berprestasi maka semakin banyak balas jasa yang diterimanya. Jadi motivasi bawahan untuk mendapatkan insentif (uang atau barang) saja.
- b. Model Hubungan Manusia  
Model Hubungan Manusia, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna serta penting. Sebagai akibatnya karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreatifitas dalam melakukan pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan nonmaterial karyawan, maka motivasi bekerjanya akan meningkat pula.
- c. Model Sumber Daya Manusia  
Model Sumber Daya Manusia, mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan saja, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi kerjanya yang baik. Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa ada 3 tipe model dalam memotivasi karyawan yaitu dengan model tradisional, hubungan manusia, dan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai

### 2.2.6 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2013:150) mengemukakan adanya dua jenis motivasi yaitu sebagai berikut.

- a. Motivasi Positif ( *Insentif Positif* )  
Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi Negatif ( *Insentif Negatif* )  
Motivasi negative maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat merangsang gairah kerja karyawan. Memotivasi positif efektif untuk jang panjang sedangkan motivasi negative efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

### 2.2.7 Indikator-indikator motivasi

Menurut Maslow (dalam Hasibuan, 2006:153) adalah hirarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan lima. Teori ini diklasifikasikan menjadi lima hirarki kebutuhan yaitu :

- a. Kebutuhan Fisiologis ( *Physiological Needs* )  
Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan

individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Kebutuhan ini akan meningkat sejalan dengan meningkatnya kemampuan ekonomi.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis, dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan.

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial antara lain berupa interaksi sosial, memberi dan menerima kasih sayang, serta kebutuhan untuk diterima dan menjadi bagian di dalam kelompok.

d. Kebutuhan Akan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan akan penghargaan terdiri dari kebutuhan akan rasa hormat, prestise, pengakuan dan kekuasaan.

e. Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsi yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan 3 indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan sosial karena tidak adanya pemberian penghargaan terhadap karyawan serta tidak adanya promosi jabatan yang diberikan oleh Perusahaan.

## 2.3 Disiplin Kerja

### 2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2013:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut



Terry (dalam Sutrisno,2013:87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin. Menurut Sastrohadiwiryo (2002:291) menjelaskan arti disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pendapat lain mengenai disiplin kerja menurut Heidjrachman dan Husnan, (2002:15) mengungkapkan bahwa disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah dan “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa disiplin kerja adalah ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

### 2.3.2 Indikator-Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2013:194) indikator-indikator yang mempengaruhi kedisiplinan adalah sebagai berikut.

#### a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan

bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/kerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan, artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik.

e. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, mengenali system-system kerja yang paling efektif, serta menciptakan system internal *control* yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pemimpin akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.



#### h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya.

Menurut Hasibuan (2013:194) kedisiplinan dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Soejono (dalam Polapa:2013) kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja yaitu ketepatan waktu, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan. Adapun indikator yang digunakan pada penelitian ini antara lain :

##### a. Ketepatan waktu

Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang dan yang akan datang. Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu adalah keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentuka tiba.

##### b. Ketaatan terhadap peraturan kantor

Peraturan umum tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh dalam mengenakan seragam, atau dalam melaksanakan komitmen yang telah disetujui bersama dan terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.

##### c. Tanggung jawab yang tinggi

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar, serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

## 2.4 Kinerja Karyawan

### 2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Miner (dalam Sutrisno, 2010:170) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang

telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Prawirosentono (dalam Sutrisno, 2010:170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Irianto (dalam Sutrisno, 2010:171) mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan.

Dari pendapat para ahli diatas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, karyawan yang bagus akan menentukan keberhasilan suatu organisasi.

#### 2.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono (dalam Sutrisno, 2010:176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Efektifitas dan Efisiensi  
Baik dan buruknya kinerja dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan. Efektif adalah jika tujuan dapat tercapai, sedangkan efisiensi adalah jika hal yang dilakukan merumuskan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan.
- b. Otoritas dan Tanggung Jawab  
Dalam organisasi harus ada kejelasan mengenai wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam organisasi
- c. Disiplin  
Disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
- d. Inisiatif  
Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas atau ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Selain itu pendapat lain dikemukakan Mangkunegara (2011:67-68) bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu sebagai berikut.

- a. Faktor kemampuan  
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu seseorang perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor Motivasi  
Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

#### 2.4.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Mangkuprawira (2003:224) mengemukakan bahwa penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat ditinjau dari perspektif pengembangan perusahaan terutama MSDM, yaitu sebagai berikut.

- a. Perbaikan Kinerja  
Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personal dalam bentuk yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
- b. Penyesuaian Kompensasi  
Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan penerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus
- c. Keputusan Penempatan  
Promosi, transfer, dan penurunan jabatannya biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif. Misalnya karyawan mendapat promosi jabatan sebagai bentuk penghargaan atas kinerjanya.
- d. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan  
Perusahaan perlu melakukan pelatihan kembali ketika ada indikasi kinerja yang memburuk dan karyawan perlu dimotivasi untuk mampu mengembangkan diri.
- e. Perencanaan dan Pengembangan Karier  
Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.
- f. Defisiensi Proses Penempatan Staf  
Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal prosedur penempatan staf di departemen SDM.
- g. Ketidakkuratan Informasi  
Kinerja yang buruk mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari system manajemen personal.
- h. Kesalahan Rancangan Pekerjaan

Kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh kesalahan dalam rancangan pekerjaan. Kesalahan tersebut dapat didiagnosis melalui penilaian kinerja.

- i. Kesempatan Kerja yang Sama  
Penilaian kinerja yang akurat dan actual dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminasi.
- j. Tantangan-tantangan Eksternal  
Kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan seperti keluarga, financial, kesehatan, atau masalah lainnya. Jika timbul masalah dari faktor tersebut maka dapat diatasi dengan penilaian kinerja atau mempertimbangkan solusi dari SDM
- k. Umpan Balik pada SDM  
Kinerja yang baik dan buruk pada organisasi mencerminkan fungsi MSDM yang telah diterapkan.

Dari uraian tentang penilaian kinerja diatas bisa dipahami bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan sehingga perusahaan mengetahui apa yang harus dilakukan untuk pengembangan perusahaan terutama pada MSDM.

#### 2.4.5 Indikator-indikator Penilaian Kinerja

Mitchel (dalam Sedarmayanti, 2007:51), menyebutkan beberapa indikator kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- b. Ketetapan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
- c. Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.
- d. Keterampilan kerja (*capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau



diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

- e. Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan 5 indikator yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, ketrampilan kerja, dan komunikasi.

## **2.5 Hubungan Variabel Bebas dengan Variabel Terikat**

### **2.5.1 Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Irianto (dalam Sutrisno, 2010:171), mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Menurut Robbins (dalam Hasibuan, 2010:96) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Dari pendapat para ahli diatas dapat dipahami bahwa faktor motivasi merupakan faktor pendorong bagi individu untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan. Disiplin kerja juga diperlukan dalam peningkatan kinerja. Menurut Terry (dalam Sutrisno, 2013:87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan, agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Dengan terciptanya disiplin kerja yang baik akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat dipahami bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya suatu kedisiplinan yang tinggi, serta pemberian motivasi kerja yang tepat terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

### 2.5.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, sesuai yang diungkapkan oleh Gibson dan Stoner dalam Sudarwan (2004:15) motivasi kerja merupakan alasan-alasan, dorongan dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Oleh sebab itu, dalam rangka upaya meningkatkan kinerja organisasi maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan

Menurut Stoner (dalam Notoatmodjo, 2005:125) kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan dan faktor persepsi. Mangkunegara (2009:93) juga mendefinisikan motivasi yaitu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan. Suatu motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar diri individu (motivasi ekstrinsik), keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja (kinerja)

### 2.5.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2009:193) bahwa disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Dengan adanya disiplin kerja pada setiap pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. Karena setiap pegawai yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaannya dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pegawai yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu pegawai akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, disiplin digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dampak ketidaksiplinan pegawai pada organisasi akan ada masalah di internal dan eksternal organisasi.



Keadaan ini dimungkinkan akan berakibat organisasi kurang disegani dan untuk mendapatkan relasi. Kerjasamapun nantinya akan terhambat dan munculah berbagai hambatan yang lainnya dalam organisasi tersebut.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai dasar gambaran penelitian berikutnya, walaupun ada perbedaan subjek, objek, variabel penelitian dan hasil. Untuk mengetahui lebih rinci dapat dijelaskan dalam tabel berikut.

Tabel 2.1 Perbedaan penelitian terdahulu dan sekarang

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
M. Harlie (2010)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan	Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), Pengembangan Karir (X3), dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir mempunyai pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja
Regina Aditya Reza (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Bajarnegara	Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
Rahmat Galih (2013)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja
Tri Galeh Ade Saputra (2016)	Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada Royal Hotel n' Launge Jember	Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2), dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	

Sumber: data empiris, (2016)

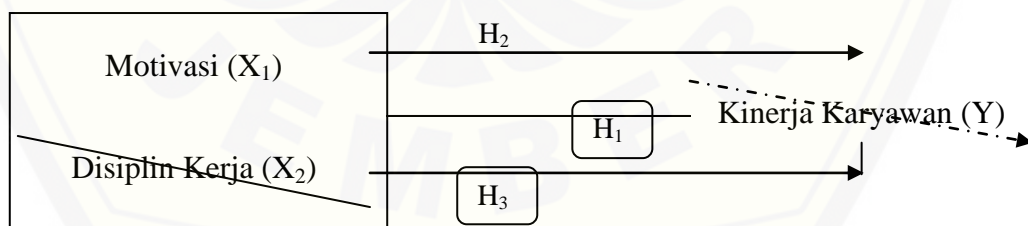
Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2010) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan". Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial dan simultan pada Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. Metode yang digunakan yaitu metode analisis data regresi linear berganda. Metode Survei digunakan dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang ditujukan kepada pegawai Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. Desain penelitian, 112 PNS Pemkab Tabalong ditentukan sebagai sampel dari 1197 populasi yang terfokus pada Kantor Bupati Tabalong. Kuesioner disusun berdasarkan lima skala likert, software SPSS digunakan dalam penelitian ini. Hasil Penelitian Disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir mempunyai pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja

Pada penelitian yang dilakukan Reza (2010) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Bajarnegara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun smultan pada Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Bajarnegara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada perusahaan PT Sinar Santosa Perkasa yang berjumlah 112 karyawan. Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil Penelitian menunjukkan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Variabel Motivasi memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karya.

Penelitian yang dilakukan oleh Galih (2013) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel 79 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat, sudah dapat dikatakan cukup tinggi. Motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai yaitu sebesar 49,8%. Secara parsial disiplin kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### 3.4 Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian-penelitian yang akan dilakukan (Hidayat, 2011). Kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Keterangan:

- = secara parsial
- = secara simultan

Gambar 3.1 Model Hipotesis

### 3.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:64) yaitu, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Karena sifatnya sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesis atau dugaan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan *Royal Hotel n' Launge Jember*
- H<sub>2</sub> : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan *Royal Hotel n' Launge Jember*
- H<sub>3</sub> : Motivasi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan *Royal Hotel n' Launge Jember*

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006:12). Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian *explanatory research* yaitu penelitian yang mencoba menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesa serta melakukan analisis dari data yang diperoleh (Sumarni *et al.* 2006:52).

### 3.2 Tahapan Persiapan

#### a. Penentuan Lokasi

Lokasi penelitian yang dipilih sebagai objek adalah *Royal Hotel n' Launge* Jember yang berada di Jalan Karimata No 50 Kav. 2 Jember. Adapun alasan peneliti memilih *Royal Hotel n' Launge* Jember sebagai penelitian adalah.

- 1) Adanya suatu fenomena penyimpangan disiplin kerja oleh karyawan dan fenomena kurang optimalnya pemberian motivasi kepada kinerja karyawan.
- 2) *Royal Hotel n' Launge* Jember merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yang tentu mengutamakan pelayanan, agar kualitas pelayanan dapat terjadi dengan baik maka perlu ditunjang dengan pemberian motivasi dan disiplin kerja yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### b. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan cara mencari dan mempelajari literature yang berkaitan dengan motivasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sehingga informasi yang didapat berguna sebagai bahan penelitian.



### c. Observasi Pendahuluan

Observasi awal dilakukan dengan datang langsung di *Royal Hotel n' Launge* Jember dengan melakukan wawancara sehingga mendapatkan data yang sesuai dengan permasalahan yang di bahas.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti (Martono, 2012:74). Sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Martono, 2012:74). Secara struktural pada struktur organisasi *Royal Hotel n' Launge* Jember terdiri dari manajer, supervisor dan karyawan operasional/ pelaksana. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional *Royal Hotel n' Launge* Jember dari departemen *Personal, Front Office, Accounting, F&B Service, Security, House Keeping, Kitchen, Engenering* yang berjumlah 50 karyawan. Menurut Arikunto (2006:130) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjek besarnya melebihi 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Pada penelitian tidak ada teknik pengambilan sampel, karena seluruh populasi yakni karyawan operasional yang berjumlah 50 dijadikan sebagai sampel sehingga sampelnya merupakan sampel jenuh.

### 3.6 Tahap Pengumpulan Data

#### a. Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan atau diperoleh dalam penelitian ini adalah berupa data primer dan data sekunder.

##### 1. Data Primer

Menurut Bungin (2013:132) data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner dan wawancara.

## 2. Data Sekunder

Menurut Bungin (2013:132) data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data karyawan, profil perusahaan.

### b. Metode Pengumpulan Data

Adapun dalam proses pengumpulan data adalah sebagai berikut:

#### 1. Wawancara

Wawancara adalah penelitian yang dilakukan secara langsung dengan proses tanya jawab berkaitan dengan topik yang di bahas oleh peneliti kepada pimpinan *Royal Hotel n' Launge* Jember.

#### 2. Kuesioner

Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang disusun oleh peneliti yang diberikan kepada karyawan operasional sebagai responden. Kuesioner berisikan pernyataan tentang variabel motivasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan.

#### 3. Study pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mempelajari literatur atau referensi yang berasal dari buku, jurnal, dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian.

### 3.7 Tahap Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan setelah semua data terkumpul, pada penelitian kuantitatif terdapat proses pengolahan data yang harus dilakukan antara lain tahap pemeriksaan (*editing*), proses pemberian nilai (*scorsing*), dan tabulasi.

#### a. Pemeriksaan data

Pemeriksaan data dilakukan untuk memeriksa kembali data yang telah terkumpul apakah sudah memenuhi syarat pengisian dan telah diisi oleh responden dengan benar dan sesuai sehingga dapat diketahui kebenarannya dan peneliti dapat melanjutkan proses yang selanjutnya.

b. Pemberiaan skor

Pemberian skor dilakukan untuk mengelompokkan data kuantitatif berdasarkan urutannya. Proses pemberian skor dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori atas jawaban pertanyaan kuesioner sesuai tanggapan responden. Setiap jawaban responden diberi skor nilai menggunakan skala likert. Menurut Likert (dalam Usman, 2003:69), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi responden terhadap suatu objek. Adapun kriteria nilai jawaban sebagai berikut:

4 = sangat setuju

3 = setuju

2 = tidak setuju

1 = sangat tidak setuju

Jenis data yang ada adalah data ordinal, sedangkan syarat dapat digunakan analisis regresi ini minimal interval/rasio. Sehingga data ini harus diubah menjadi interval/rasio melalui *Method of Successive Interval* (MSI) (Sarwono, 2010:65).

c. Tabulasi

Tabulasi dilakukan untuk mempermudah peneliti dalam membaca data dan menghitungnya. Kuesioner yang berupa kode-kode jawaban akan dimasukkan dan dipilih menurut kategorinya kemudian diolah sehingga akan terlihat skor dari responden.

### 3.8 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel berisikan indikator dari setiap variabel dalam penelitian. Definisi operasional variabel bertujuan untuk memberikan penyederhanaan dan pemahaman bahasan terhadap variable-variable yang digunakan dalam penelitian. Definisi operasional variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variable Bebas (X) terdiri dari

1. Motivasi ( $X_1$ ), merupakan suatu kondisi yang mendorong karyawan *Royal Hotel n' Lounge* Jember dalam bekerja. Indikator yang digunakan adalah:
  - a) Kebutuhan fisiologis, perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Adapun item dari kebutuhan fisiologis
    - 1) Besarnya gaji yang diperoleh
    - 2) Insentif yang diberikan perusahaan
  - b) Kebutuhan rasa aman, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga kenyamanan psikologis dalam pekerjaan. Adapun item dari kebutuhan rasa aman
    - 1) Aman bekerja di perusahaan tanpa adanya ancaman
    - 2) Kenyamanan bekerja dalam lingkungan kerja
  - c) Kebutuhan sosial, Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, Adapun item dari kebutuhan sosial adalah:
    - 1) Interaksi antar karyawan
    - 2) Saling membantu dalam melakukan pekerjaan
2. Disiplin Kerja ( $X_2$ ) merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator yang digunakan adalah:
  - a) Ketepatan waktu, Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih. Adapun item-item ketepatan waktu adalah:
    - 1) Datang ke tempat kerja sesuai waktu yang ditetapkan
    - 2) Pulang kerja sesuai jadwal yang ditetapkan
  - b) Ketaatan terhadap peraturan kantor, melaksanakan komitmen yang telah disetujui bersama dan terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan. Adapun item-item ketaatan terhadap peraturan kantor adalah:

- 1) Mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan
  - 2) Menggunakan seragam sesuai ketentuan
  - c) Tanggung jawab kerja, salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Adapun item-item tanggung jawab kerja adalah:
    - 1) Menggunakan peralatan kerja dengan baik
    - 2) Memelihara peralatan kerja dengan baik
- b. Variabel terikat (Y), yaitu Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja karyawan *Royal Hotel n' Launge* Jember secara kualitas dan kuantitas dalam suatu periode tertentu. Indikator yang digunakan adalah:

1. Kualitas kerja (*quality of work*)

Karyawan bekerja dan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standart perusahaan. Adapun item-item dari kualitas adalah:

- a) Mengerjakan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan
- b) Mengerjakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan

2. Ketetapan waktu (*promptness*)

Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan. Adapun item-item dari ketepatan waktu adalah:

- a) Menyelesaikan pekerjaan rutin sesuai dengan waktu yang ditetapkan
- b) Menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan perusahaan

3. Inisiatif (*initiative*)

Karyawan memulai bekerja tanpa menunggu perintah dari pimpinan atau atasan. Adapun item-item dari inisiatif adalah:

- a) Mengawali pekerjaan rutin tanpa menunggu perintah atasan
- b) Karyawan mampu menyederhanakan pekerjaan lebih mudah

4. Keterampilan kerja (*capability*)

Karyawan menggunakan perlengkapan kerja yang telah disediakan dalam bekerja dengan baik dan benar sesuai prosedur. Adapun item-item dari ketrampilan kerja adalah:



- a) Karyawan mampu menggunakan perlengkapan perusahaan
- b) Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur kerja

#### 5. Komunikasi (*communication*)

Karyawan menjalin komunikasi untuk tukar pendapat dan mengemukakan saran dalam memajukan dan membangun Royal Hotel n' Launge Jember . Adapun item-item dari komunikasi adalah:

- a) Karyawan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan lainnya
- b) Karyawan memberikan ide untuk kemajuan perusahaan

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Konsep	Variable	Indikator	Item
Motivasi	Motivasi kerja ( $X_1$ )	1. Kebutuhan fisiologis	1) Besarnya gaji yang diperoleh
			2) Insentif yang diberikan perusahaan
		2.Kebutuhan rasa aman	3) Aman bekerja di perusahaan tanpa adanya ancaman
			4) Kenyamanan bekerja di lingkungan perusahaan
		3.Kebutuhan Sosial	5) Interaksi antar karyawan
			6) Saling membantu dalam pekerjaan
Disiplin	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	1. Ketepatan Waktu	7) Datang ke tempat kerja sesuai jadwal yang ditetapkan
			8) Pulang kerja sesuai jadwal yang ditetapkan
		2.Ketaatan Peraturan	9) Menggunakan seragam sesuai ketentuan
			10) Loyal kepada di perusahaan
		3.Tanggung jawab	11) Menggunakan peralatan kerja dengan baik
			12) Memelihara

		peralatan kerja dengan baik	
Kinerja	Kinerja karyawan (Y)	1) Kualitas Kerja	13) Mengerjakan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan
		2) Ketepatan waktu	14) Mengerjakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan
		3) Inisiatif	15) Menyelesaikan pekerjaan rutin sesuai dengan waktu yang ditetapkan
		4) Ketrampilan kerja	16) Menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan perusahaan
		5) Komunikasi	17) Mengawasi pekerjaan rutin tanpa menunggu perintah atasan
			18) Karyawan mampu menyederhanakan pekerjaan lebih mudah
			19) Karyawan mampu menggunakan perlengkapan perusahaan
			20) Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur kerja
			21) Karyawan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan lainnya
			22) Karyawan memberikan ide untuk kemajuan perusahaan

Sumber: Soejono, Maslow dan Miner (2014)

### 3.9 Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana

kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan. Arikunto (2011:135) menyatakan bahwa sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu menggali apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pada penelitian ini, digunakan validitas *Pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen tidak valid sedangkan apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  instrumen valid (Ghozali, 2013:47). Nilai  $r$  hitung dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

- $r$  = Koefisien Korelasi
- $n$  = Jumlah sampel
- $X$  = Skor tiap butir
- $Y$  = Skor Total

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dan dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dipercaya jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa (Ghozali 2013:48). Sesuai yang disyaratkan oleh Nunnally (dalam Ghozali 2013:48) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70. Dalam penelitian ini uji realibilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas yang dicari

$n$  = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma^2$  = jumlah varian skor tiap-tiap item

$\sigma^2$  = varian total

### 3.10 Metode Analisis Data

#### a. Analisis Deskriptif Statistik

Analisis univariat dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian (Notoatmodjo,2007). Penyajian hasil akan disajikan secara deskriptif menggunakan tabel dengan sebagai berikut:

$$x = \frac{SP}{SM} \times 100\%$$

Keterangan :

X : Persentase jumlah jawaban

SP : Skor yang didapat

SM : Jumlah skor maksimal

#### b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang mempengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Priyatno, 2010:124).

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Royal Hotel n' Lounge Jember*, digunakan analisis regresi linier berganda (Priyatno, 2010:124) ;

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Karakteristik pada masing-masing variabel

$a$	= konstanta atau besarnya koefisien masing-masing variabel sama dengan nol
$b_1$	= besarnya pengaruh disiplin kerja
$b_2$	= besarnya pengaruh motivasi kerja
$X_1$	= variabel disiplin kerja
$X_2$	= variabel motivasi kerja
$Y$	= kinerja karyawan
$e$	= faktor gangguan

### c. Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain: tidak ada multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan data berdistribusi normal.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah sebagai berikut ;

- Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal
- Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi



satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen (Priyatno, 2010:135). Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Multikolinearitas dianggap tidak terjadi jika nilai VIF < 5.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji tersebut dimaksudkan untuk menguji apakah variabel kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel independen (Ghozali, 2013:139), pengujian dilakukan dengan uji grafik *scatter plot* dan hasil pengujiannya tidak terdapat pola yang jelas serta ada titik melebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, berarti variabel dalam penelitian ini tidak heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- a) Heteroskedastisitas terjadi jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit).
- b) Heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

### d. Uji Hipotesis

#### 1. Uji t ( Parsial )

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Royal Hotel n' Lounge Jember. Rumusnya adalah (Priyatno, 2010:142) ;

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b<sub>i</sub> = koefisien regresi

Se (b<sub>i</sub>) = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t ;

1)  $H_0 : b_i = 0, i = 1, 2, 3$

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

2)  $H_a : b_i \neq 0, i = 1, 2, 3$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

3) *Level of significane 5%.*

4) Kriteria pengambilan keputusan

a) Jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  :  $H_0$  diterima berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat

b) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat

## 2. Uji F ( Simultan )

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Priyatno, 2010:144). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel  $X_1$ , dan  $X_2$  secara simultan terhadap variabel Y. Rumus yang akan digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{1-R^2/(n-k)}$$

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

$R^2$  = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Kriteria pengambilan keputusan :

Formulasi hipotesis uji F ;

a)  $H_0 : b_1, b_2 \neq 0$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas ( $X_1$ , dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y)

b)  $H_a : b_1, b_2 \neq 0$

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, tidak ada pengaruh simultan antara variabel bebas ( $X_1$ , dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ )

c) *Level of significance* 5%

d) Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel kriteria uji F

1) Jika  $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada pengaruh dari Variabel bebas secara simultan terhadap Variabel terikat.

2) Jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh dari Variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat

#### 6. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel  $X$  terhadap variasi naik turunnya variabel  $Y$  (Priyatno, 2010:146).

$$R^2 = \sum Y \frac{b^1 \sum X_1 Y + b^2 \sum X_2 Y + b^3 \sum X_3 Y + b^4 \sum X_4 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien determinasi berganda

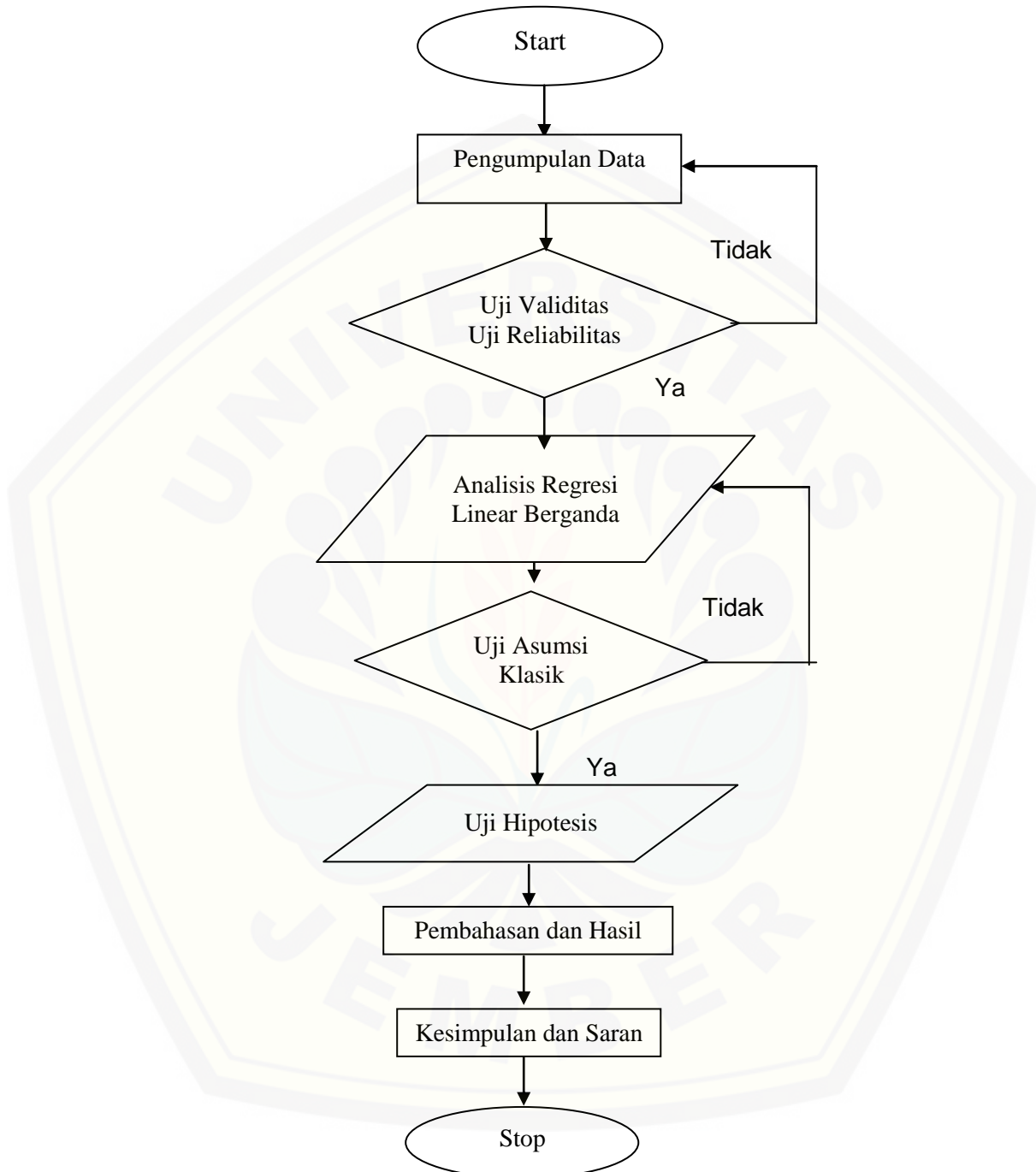
$Y$  = Variabel terikat (*dependent*)

$X$  = Variabel bebas (*Independent*)

$b$  = Koefisien regresi linear

### 3.11 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah

a. Start

Merupakan tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian.

b. Pengumpulan Data

Merupakan tahap pencarian data yang diperlukan untuk mendukung penelitian. Data ini diperoleh dari *Royal hotel n' Launge* Jember.

c. Uji Instrumen

Uji ini merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui bahwa kuesioner yang dibagikan pada saat penelitian telah valid dan reliabel, jika tidak valid dan reliabel perlu dilakukan perbaikan.

d. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

e. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

f. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan beberapa macam alat uji, yakni uji t dan uji F uji R. Hal ini dilakukan untuk melihat pengaruh disetiap variabel yang diukur.

g. Pembahasan dan Hasil

Pada tahap ini dilakukan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.

h. Kesimpulan dan Saran

Menarik suatu kesimpulan dari analisis data dan memberikan saran dan sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan.

i. Stop

Menunjukkan berakhirnya penelitian yang dilakukan.



## BAB 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Royal Jember. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan motivasi kerja maka akan diikuti dengan peningkatan pada kinerja.
- b. Disiplin kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Royal Jember. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan disiplin kerja maka akan diikuti dengan peningkatan pada kinerja.
- c. Motivasi kerja dan Disiplin kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Royal Jember. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja maka akan diikuti dengan peningkatan pada kinerja dengan kontribusi pengaruhi sebesar 64,3%.

### 5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan dari penelitian maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

- a. Bagi Hotel Royal Jember  
Mempertahankan dan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan agar kinerja karyawan semakin maksimal dan tujuan perusahaan tercapai terutama berkaitan dengan kemampuan kerja sama sesama karyawan.
- b. Bagi akademis  
Pihak akademisi diharapkan selalu memberikan kajian berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja. Penelitian ini sebagai kontribusi mengembangkan ilmu administrasi bisnis yang

berkaitan dengan kinerja dan diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RinekaCipta
- Aritonang, Keke.T. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR*. Jurnal Pendidikan Penabur. No 4. Th IV. Jakarta.
- Bungin, M, B. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Prenada Media
- Hadari, N. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia
- Handoko. T. Hani. 2001. *Motivasi: Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanisius
- Hasibuan, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta :Bumi Aksara
- Hasibuan,H. 2010. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjrachman dan Husnan,Suad. 2002. *Manajemen Personalialia*. Penerbit :BPFE UGM, Yogyakarta.
- Kasenda, Ririvega. 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bangun Wenang Beverages Company Manado. ISSN 2303-1174. *Jurnal Emba*.Volume 1. Nomor 3.Hal 853-859.
- Mangkuprawira, S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Catatan ke-2. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A. P. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

- Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- M. Harlie. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Sumatra Selatan*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong Sumatra Selatan
- Martono, N. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif: analisis dan analisis data sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik*. Yogyakarta :Media Kom
- Polapa, Abd Rahman. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Pemerintah Umum Sekretariat Daerah Kota Gorontalo*. Jurnal Manajemen. Universitas Negeri Gorontalo
- Rahmat, Galih. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat*. Universitas Pasundan Bandung
- Regina, Aditya Reza. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Sastrohadiwiryo, S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sastrohadiwiryo, S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanthi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumarni, Murtidan Salamah Wahyuni. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sutrisno, E. 2010, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- . 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.

Universitas Jember. 2010. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Jember University Press

Veithzal, R. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

### **Internet**

Jember Fashion Carnaval.2014.<http://www.titik0km.com/jfc-raih-peringkat-4-karnaval-dunia.html>. [13Juni 2016]

Bintang Mulia & Resto Jember. 2014. Fasilitas. <http://www.bintangmuliahotel.com/fasilitas>. [13juni 2016]

Hotel Jember. 2014. Fasilitas. <http://www.agoda.com/id./hotel/jember>. [13Juni 2016]



## LAMPIRAN 1. KOESIUNER PENELITIAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS JEMBER  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
JL. Kalimantan-KampusTegalBoto  
Telp.(0334) 335586,331342 Fax. (0331)335586 Jember 68121  
Email :[fisip@unej.ac.id](mailto:fisip@unej.ac.id). Telp. (0331) 332736

---

Yth.Bapak/Ibu/Sdr/Sdri  
Karyawan *Royal Hotel n' Lounge* Jember  
di-tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan studi program S1 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik jurusan Administrasi Bisnis Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri untuk memberikan informasi dengan menjawab pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Royal Hotel n' Lounge* Jember”. Jawaban yang diberikan tidak dipublikasikan dan dijamin kerahasiaannya.

Peneliti mengucapkan terimakasih atas kesediaannya dan kerjasamanya Bapak/Ibu/Sdr/Sdri yang berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Tri Galeh Ade S  
100910202055

## KUESIONER PENELITIAN

### I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor Responden : ..... (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
3. Usia : .....tahun
4. Ijasah yang digunakan :
  - a. SD
  - b. SMP
  - c. SMA
  - d. Diploma
  - f. Sarjana
5. Masa Kerja : ..... tahun

### II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Berikanlah tanda check list (√) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan kondisi dalam kurun waktu 2 bulan terakhir.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut:  
SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
TS : Tidak Setuju  
STS: Sangat Tidak Setuju

**Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	Kategori Penilaian			
		SS	S	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya				
2	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan ketentuan perusahaan				
3	Perusahaan menjamin keamanan saya dalam bekerja				
4	Saya nyaman bekerja karena lingkungan kerja yang mendukung				
5	Saya mampu berinteraksi dengan karyawan lain dengan baik				
6	Saya membantu pekerjaan karyawan lain				

**Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	Kategori Penilaian			
		SS	S	TS	STS
1	Saya datang ketempat kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan				
2	Saya pulang dari tempat kerja sesuai jadwal yang telah ditetapkan				
3	Saya mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan				
4	Saya menggunakan seragam sesuai ketentuan di perusahaan				
5	Saya menggunakan peralatan kerja dengan baik				
6	Saya memelihara peralatan kerja dengan baik				

**Kinerja Karyawan(Y)**

No	Pernyataan	Kategori Penilaian			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan				
2	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan				
3	Saya menyelesaikan pekerjaan rutin sesuai dengan waktu yang ditetapkan				
4	Saya menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan perusahaan				
5	Saya mengawali pekerjaan rutin tanpa menunggu perintah atasan				
6	Saya mampu menyederhanakan pekerjaan lebih mudah				
7	Saya mampu menggunakan perlengkapan perusahaan				
8	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja				
9	Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan lainnya				
10	Saya memberikan ide untuk kemajuan perusahaan				

## TABULASI DATA

No	Umur		Jenis Kelamin		Pendidikan		Masa Kerja	
	Kode	Kategori	Kode	Kategori	Kode	Kategori	Kode	Kategori
1	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	1-5 tahun
2	1	20-34 tahun	2	Perempuan	5	Sarjana	1	1-5 tahun
3	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	1-5 tahun
4	3	50-64 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	6-10 tahun
5	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	6-10 tahun
6	3	50-64 tahun	1	Laki-laki	4	Diploma	1	1-5 tahun
7	1	20-34 tahun	2	Perempuan	5	Sarjana	1	1-5 tahun
8	1	20-34 tahun	1	Laki-laki	5	Sarjana	1	1-5 tahun
9	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	1-5 tahun
10	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	4	Diploma	2	6-10 tahun
11	1	20-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	1-5 tahun
12	3	50-64 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	3	11-15 tahun
13	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	6-10 tahun
14	3	50-64 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	6-10 tahun
15	1	20-34 tahun	1	Laki-laki	5	Sarjana	1	1-5 tahun
16	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	1-5 tahun
17	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	1-5 tahun
18	1	20-34 tahun	1	Laki-laki	5	Sarjana	1	1-5 tahun
19	3	50-64 tahun	1	Laki-laki	4	Diploma	2	6-10 tahun
20	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	6-10 tahun
21	1	20-34 tahun	2	Perempuan	4	Diploma	1	1-5 tahun
22	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	1-5 tahun
23	3	50-64 tahun	1	Laki-laki	4	Diploma	3	11-15 tahun
24	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	4	Diploma	2	6-10 tahun
25	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	4	Diploma	1	1-5 tahun
26	1	20-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	1-5 tahun
27	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	1-5 tahun
28	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	1-5 tahun
29	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	6-10 tahun
30	1	20-34 tahun	1	Laki-laki	5	Sarjana	1	1-5 tahun
31	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	6-10 tahun
32	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	1-5 tahun
33	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	4	Diploma	1	1-5 tahun
34	1	20-34 tahun	2	Perempuan	3	SMA	2	6-10 tahun



35	1	20-34 tahun	1	Laki-laki	4	Diploma	1	1-5 tahun
36	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	1-5 tahun
37	1	20-34 tahun	1	Laki-laki	4	Diploma	1	1-5 tahun
38	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	4	Diploma	1	1-5 tahun
39	2	35-49 tahun	2	Perempuan	2	SMP	2	6-10 tahun
40	1	20-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	6-10 tahun
41	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	1-5 tahun
42	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	6-10 tahun
43	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	4	Diploma	2	6-10 tahun
44	1	20-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	1-5 tahun
45	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	1-5 tahun
46	3	50-64 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	1	1-5 tahun
47	1	20-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	1-5 tahun
48	1	20-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	1-5 tahun
49	3	50-64 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	1-5 tahun
50	1	20-34 tahun	2	Perempuan	3	SMA	1	1-5 tahun

No	Motivasi Kerja								Disiplin Kerja							
	1	2	3	4	5	6	$\Sigma$	Z-Skor	1	2	3	4	5	6	$\Sigma$	Z-Skor
1	4	3	3	4	3	3	20	0.543	3	3	4	4	3	3	20	0.633
2	3	3	3	3	2	3	17	-1.05	3	2	3	3	3	2	16	-1.549
3	3	3	3	3	4	2	18	-0.52	2	3	3	4	3	3	18	-0.458
4	3	3	4	3	4	3	20	0.543	3	4	4	3	3	3	20	0.633
5	2	3	3	2	3	3	16	-1.59	2	3	3	3	2	3	16	-1.549
6	3	4	3	3	3	4	20	0.543	2	4	3	4	4	2	19	0.087
7	3	3	4	3	4	2	19	0.011	3	3	2	4	3	3	18	-0.458
8	2	4	4	3	4	3	20	0.543	3	3	3	4	2	4	19	0.087
9	2	3	2	3	2	3	15	-2.12	2	2	3	3	3	2	15	-2.094
10	4	3	3	3	2	2	17	-1.05	2	3	2	4	3	2	16	-1.549
11	3	4	3	2	4	3	19	0.011	4	3	2	4	3	3	19	0.087
12	3	4	3	3	4	2	19	0.011	3	3	3	4	4	3	20	0.633
13	4	3	3	3	3	3	19	0.011	3	3	3	4	3	3	19	0.087
14	4	4	4	2	3	3	20	0.543	2	4	2	4	3	3	18	-0.458
15	3	4	4	2	4	3	20	0.543	3	2	4	4	3	3	19	0.087
16	2	3	4	3	3	2	17	-1.05	4	3	3	3	3	3	19	0.087
17	2	3	3	4	3	3	18	-0.52	2	3	3	4	4	3	19	0.087
18	3	3	3	3	4	2	18	-0.52	2	3	3	3	2	3	16	-1.549
19	4	4	4	3	3	2	20	0.543	4	2	3	4	3	2	18	-0.458
20	4	3	4	4	3	3	21	1.075	3	4	3	4	3	3	20	0.633
21	3	3	3	3	3	2	17	-1.05	2	3	3	3	3	3	17	-1.004
22	3	4	3	3	2	3	18	-0.52	4	3	3	3	2	3	18	-0.458
23	3	4	4	3	2	2	18	-0.52	4	2	2	3	3	2	16	-1.549
24	2	3	4	2	4	4	19	0.011	3	3	3	3	2	3	17	-1.004
25	3	3	3	3	2	3	17	-1.05	3	4	4	3	3	3	20	0.633
26	4	4	3	3	4	3	21	1.075	4	3	3	4	3	3	20	0.633
27	3	3	2	3	3	2	16	-1.59	3	3	2	3	2	2	15	-2.094
28	3	4	4	2	3	3	19	0.011	4	3	3	4	3	3	20	0.633
29	3	4	3	4	3	4	21	1.075	2	3	3	3	4	4	19	0.087
30	2	3	3	2	3	2	15	-2.12	3	2	3	3	2	3	16	-1.549
31	3	3	4	3	4	3	20	0.543	4	3	3	4	3	4	21	1.178
32	3	3	3	3	2	3	17	-1.05	3	4	3	3	3	3	19	0.087
33	2	3	4	2	3	4	18	-0.52	2	4	3	3	3	3	18	-0.458
34	2	3	3	3	2	2	15	-2.12	4	3	3	4	2	3	19	0.087
35	3	4	4	2	4	3	20	0.543	3	3	3	4	3	3	19	0.087
36	4	4	3	3	3	3	20	0.543	3	4	3	3	3	4	20	0.633
37	4	4	4	3	4	4	23	2.14	4	4	3	4	4	3	22	1.724
38	3	3	4	4	4	3	21	1.075	3	4	3	4	3	3	20	0.633
39	4	4	3	4	4	3	22	1.607	4	2	4	3	3	3	19	0.087
40	4	3	3	4	3	3	20	0.543	4	3	3	4	3	3	20	0.633
41	3	4	4	4	4	2	21	1.075	4	4	3	4	2	3	20	0.633
42	4	3	3	4	3	3	20	0.543	3	3	3	4	4	3	20	0.633
43	3	4	3	3	2	3	18	-0.52	3	2	3	3	4	4	19	0.087
44	2	3	4	3	4	2	18	-0.52	3	2	3	4	2	3	17	-1.004
45	3	4	4	3	3	4	21	1.075	4	4	4	4	3	2	21	1.178
46	4	4	4	3	4	2	21	1.075	4	2	3	4	3	3	19	0.087
47	3	4	3	3	3	3	19	0.011	4	4	3	4	3	3	21	1.178
48	4	3	3	4	3	3	20	0.543	4	4	3	4	4	3	22	1.724
49	3	3	4	3	3	3	19	0.011	3	4	3	3	4	4	21	1.178
50	3	4	3	4	4	4	22	1.607	4	4	4	3	4	4	23	2.269

No	Kinerja										$\Sigma$	Z-Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	1.4835
2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32	-1.385
3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37	0.6639
4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	35	-0.156
5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32	-1.385
6	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38	1.0737
7	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	33	-0.975
8	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38	1.0737
9	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	-1.795
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	-2.205
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32	-1.385
12	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	34	-0.566
13	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	36	0.2541
14	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	34	-0.566
15	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	37	0.6639
16	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37	0.6639
17	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	34	-0.566
18	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	34	-0.566
19	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	36	0.2541
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	1.4835
21	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	33	-0.975
22	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	35	-0.156
23	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	34	-0.566
24	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	36	0.2541
25	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	34	-0.566
26	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38	1.0737
27	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32	-1.385
28	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	36	0.2541
29	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	36	0.2541
30	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	33	-0.975
31	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38	1.0737
32	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	34	-0.566
33	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	34	-0.566
34	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	33	-0.975
35	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	35	-0.156
36	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	36	0.2541
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1.8933
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38	1.0737
39	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	36	0.2541
40	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36	0.2541
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1.8933
42	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	36	0.2541
43	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	35	-0.156
44	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	32	-1.385
45	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	1.4835
46	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	35	-0.156
47	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	35	-0.156
48	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	1.0737
49	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	35	-0.156
50	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	1.4835

## Deskripsi Responden

### Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-34 Tahun	17	34.0	34.0	34.0
	35-49 tahun	25	50.0	50.0	84.0
	50-64 tahun	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	44	88.0	88.0	88.0
	Perempuan	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

### Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	3	6.0	6.0	6.0
	SMA	29	58.0	58.0	64.0
	Diploma	12	24.0	24.0	88.0
	Sarjana	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

### Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	33	66.0	66.0	66.0
	6-10 Tahun	15	30.0	30.0	96.0
	11-15 tahun	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Uji Instrumen**

Validitas

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	70.12	28.108	.352	.798
Item 2	69.76	29.084	.342	.798
Item 3	69.82	28.926	.317	.800
Item 4	70.16	28.504	.334	.799
Item 5	70.00	27.878	.361	.798
Item 6	70.36	28.153	.378	.797
Item 7	70.06	27.853	.346	.799
Item 8	70.08	27.912	.363	.798
Item 9	70.18	28.844	.375	.797
Item 10	69.62	29.179	.326	.799
Item 11	70.20	28.531	.329	.799
Item 12	70.22	29.032	.310	.800
Item 13	69.68	29.079	.340	.799
Item 14	69.78	28.828	.394	.796
Item 15	69.52	28.459	.498	.792
Item 16	69.66	28.841	.386	.796
Item 17	69.68	29.038	.348	.798
Item 18	69.68	28.508	.449	.793
Item 19	69.74	28.931	.369	.797
Item 20	69.66	28.882	.378	.797
Item 21	69.58	29.391	.292	.801
Item 22	69.64	28.929	.371	.797

Reliabilitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	22



### Uji Asumsi Klasik

Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.58481871
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.042
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

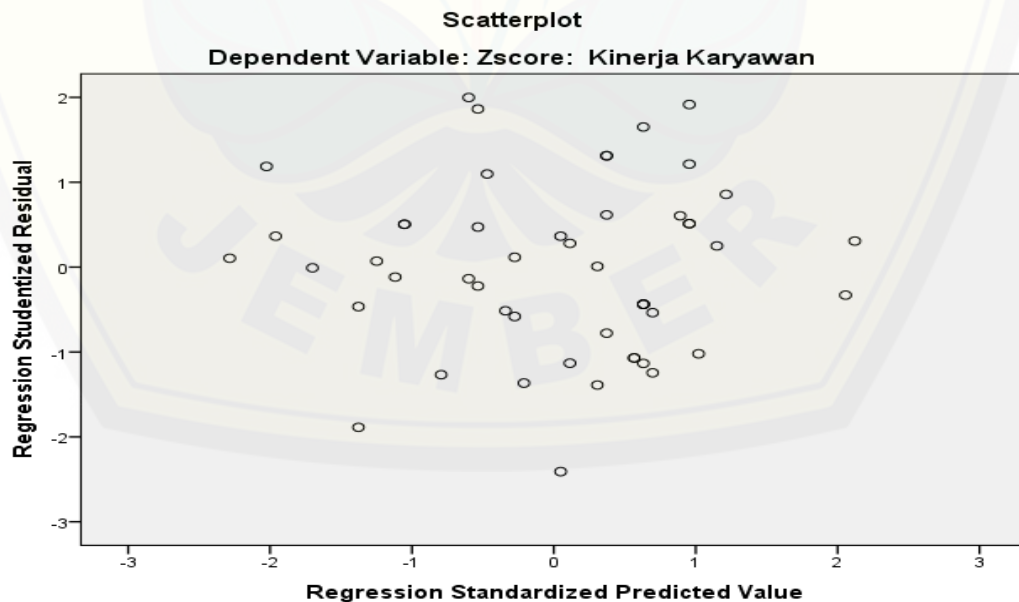
Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Zscore: Motivasi Kerja	.513	1.951
	Zscore: Disiplin Kerja	.513	1.951

a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja Karyawan

Heterokedastisitas



Regresi

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore: Disiplin Kerja, Zscore: Motivasi Kerja <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja Karyawan  
 b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 <sup>a</sup>	.658	.643	.59713203

- a. Predictors: (Constant), Zscore: Disiplin Kerja, Zscore: Motivasi Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.241	2	16.121	45.211	.000 <sup>b</sup>
	Residual	16.759	47	.357		
	Total	49.000	49			

- a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Zscore: Disiplin Kerja, Zscore: Motivasi Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.333E-15	.084		.000	1.000
	Zscore: Motivasi Kerja	.494	.119	.494	4.146	.000
	Zscore: Disiplin Kerja	.385	.119	.385	3.233	.002

- a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja Karyawan

R tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

T tabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804

F tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)					
	1	2	3	4	5	6
22	4.3	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55
23	4.28	3.42	3.03	2.8	2.64	2.53
24	4.26	3.4	3.01	2.78	2.62	2.51
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.6	2.49
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46
28	4.2	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45
29	4.18	3.33	2.93	2.7	2.55	2.43
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42
31	4.16	3.3	2.91	2.68	2.52	2.41
32	4.15	3.29	2.9	2.67	2.51	2.4
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.5	2.39
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36
38	4.1	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34
41	4.08	3.23	2.83	2.6	2.44	2.33
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31
45	4.06	3.2	2.81	2.58	2.42	2.31
46	4.05	3.2	2.81	2.57	2.42	2.3
47	4.05	3.2	2.8	2.57	2.41	2.3
48	4.04	3.19	2.8	2.57	2.41	2.29
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.4	2.29
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.4	2.29
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.4	2.28
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28