

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL Ros In YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

**Muhammad Taufiek Rio Sanjaya
NIM. 11408141044**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan Judul

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL Ros In YOGYAKARTA

Oleh:

Muhammad Taufiek Rio Sanjaya
NIM. 11408141044

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di
depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Prodi Manajemen, Jurusan
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, 5 Oktober 2015
Dosen Pembimbing,



Farlianto, MBA
NIP. 19700925 200012 1 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta”, yang disusun oleh Muhammad Taufiek Rio Sanjaya, NIM: 11408141044, ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 19 Oktober 2015 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI			
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Arum Darmawati, MM.	Ketua Penguji		17/11/2015
Farlianto, MBA.	Sekretaris Penguji		17/11/2015
M. Lies Endarwati, M.Si.	Penguji Utama		17/11/2015

Yogyakarta, 18 November 2015
Fakultas Ekonomi



Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 1983031 002

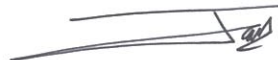
HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Taufiek Rio Sanjaya
NIM : 11408141044
Program Studi : Manajemen
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap
Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 5 Oktober 2015
Yang menyatakan,



Muhammad Taufiek Rio Sanjaya
NIM. 11408141044

MOTTO

“Maka sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah : 5)

**“Jika kita memiliki keinginan yang kuat dari dalam hati, maka seluruh
alam semesta akan bahu membahu mewujudkannya”**

(Soekarno)

**“Jika yang kau bicarakan adalah impian besarmu dan melibatkan
nama Tuhan, jangan pernah katakan tidak mungkin”**

(Anonim)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT, karya ini penulis persembahkan untuk:

“Papah dan Mamah tercinta, Papah Irwan Hendrosanto (alm) dan Mamah Susetyawati Ediyati Savitri, S.E. Penulis memahami bahwa tidak akan ada kata-kata yang sanggup menggambarkan betapa besar kasih sayang, cinta, dan pengorbanan kalian untuk anak-anak kalian. Sungguh begitu juga rasa cintaku kepada Papah dan Mamah”

“Kakak-kakak tersayang, Mbak Melissa Raisha Jasmine, Mbak Anissa Paramitha Fauzia, dan Mas Muhammad Taufiek Zacka Fathony. Kalian luar biasa, kalian telah memberi teladan yang baik untuk adik kalian ini”

BINGKISAN

“Sahabat-sahabat saya yang sejauh ini telah menemani saya, Nanda, Ucup, Danang, Bob, Amir, Faris, Anas, Bastian, Galih, Ucup, dan beberapa yang lain dikarenakan keterbatasan ingatan penulis sehingga belum tercantum. Sungguh penulis telah menganggap kalian seperti saudaraku sendiri dan penulis yakin kita adalah orang-orang yang akan memberikan pengaruh besar untuk Dunia ini”.

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL Ros In YOGYAKARTA

Oleh:

**M T Rio Sanjaya
NIM. 11408141044**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) tingkat disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta, dan (4) pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian sebanyak 115 orang karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Teknik sampel yang digunakan *purposive sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 115 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) Tingkat disiplin kerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (62,4%), motivasi kerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (78,8%), dan kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (62,4%); (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,340 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta sebesar (ΔR^2) 0,081; (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,363 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,097; dan (4) Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai Disiplin Kerja (β) 0,269 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan motivasi kerja (β) 0,303 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,144.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION
TOWARD EMPLOYEES PERFORMANCE
HOTEL Ros In YOGYAKARTA**

**By:
M T Rio Sanjaya
NIM. 11408141044**

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the level of work discipline, motivation, and employee performance Hotel Ros In Yogyakarta, (2) the effect of work discipline toward employees performance Hotel Ros In Yogyakarta, (3) the effect of work motivation toward employees performance Hotel Ros In Yogyakarta, and (4) the effect of work discipline and work motivation toward employees performance Ros In Hotel Yogyakarta.

This research includes associative causal research using quantitative approach. The population as many as 115 employees Ros In Hotel Yogyakarta. The samples technique are used purposive sampling in order to obtain a sample of 115 people. Data were collected by questionnaires that have been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple regression.

The results of research on the significance level of 5% showed that: (1) The level of employees discipline Ros In Hotel Yogyakarta in the medium category (62.4%), employees motivation Ros In Hotel Yogyakarta in the medium category (78.8%), and performance Ros In Hotel Yogyakarta employees in the medium category (62.4%); (2) Work discipline positive and significant effect toward employees performance Ros In Hotel Yogyakarta. This is evidenced by the results of the regression calculation obtained a value of (β) 0.340 (** $P < 0.05$; $p = 0.000$). Contribution of labor discipline influence on employee performance Ros In Hotel Yogyakarta at (ΔR^2) 0.081; (3) work motivation positive and significant effect toward employees performance Ros In Hotel Yogyakarta. This is evidenced by the results of the regression test statistic obtained a value of (β) 0,363 (** $P < 0.05$; $p = 0.000$). Contributions influence work motivation on employee performance by (ΔR^2) 0.097; and (4) Discipline and motivation work and significant positive effect on employees performance Ros In Hotel Yogyakarta. This is evidenced by the results of the test statistic regression Work Discipline value (β) 0.269 (** $P < 0.05$; $p = 0.000$) and motivation (β) 0.303 (* $P < 0.05$; $p = 0.000$) and a simultaneous positive effect on employee performance Ros In Hotel Yogyakarta. Contributions influence of variable work discipline and motivation to work on the performance of employees is (ΔR^2) 0.144.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta”.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Musaroh, M.Si., dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan.
5. Dr. Nahiyah Jaidi Faraz, M.Pd., dan Farlianto, MBA., pembimbing penulisan skripsi yang telah memberikan banyak masukan dan bimbingan selama penyusunan penulisan skripsi
6. Arum Darmawati, M.M., dan M. Lies Endarwati, M.Si., ketua penguji dan narasumber yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.

7. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
8. Pita, S.E selaku HRD di Hotel Ros In yang telah memberikan ijin penelitian dan membantu selama proses penelitian di Hotel Ros In.
9. Kedua orang tua, kakak, dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, bantuan dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
10. Teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2011 Universitas Negeri Yogyakarta.
11. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi, dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 5 Oktober 2015
Penulis,



M Taufiek Rio Sanjaya

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	15
A. Landasan Teori	15
1. Kinerja Karyawan	15
2. Disiplin Kerja	21
3. Motivasi Kerja	26
B. Penelitian yang Relevan	30
C. Kerangka Berpikir	31
D. Paradigma Penelitian	34
E. Hipotesis Penelitian	34
BAB III. METODE PENELITIAN	35
A. Desain Penelitian	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian	35
C. Variabel Penelitian	35
D. Definisi Operasional Variabel	36
E. Populasi Penelitian	39

F. Teknik Pengumpulan Data.....	39
G. Instrumen Penelitian	39
H. Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Penelitian	52
1. Analisis Deskriptif.....	52
2. Uji Prasyarat Analisis	60
3. Pengujian Hipotesis	63
B. Pembahasan.....	65
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	71
A. Kesimpulan	71
B. Keterbatasan Penelitian.....	72
C. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

1. Hasil Pra <i>Survey</i> 20 Responden Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.....	4
2. Data Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan Karyawan Hotel Ros In Bulan Oktober-November 2014	5
3. Data Presensi Karyawan Hotel Ros In Bulan Oktober-Desember 2014....	6
4. Hasil Pra <i>Survey</i> 20 Responden Mengenai Penyebab Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta	8
5. Hasil Pra <i>Survey</i> 20 Responden Mengenai Penyebab Rendahnya Motivasi Kerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta	10
6. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	40
7. <i>KMO and Bartlett's Test</i> Tahap 1	42
8. <i>Rotated Component Matrix</i> Tahap 1	43
9. <i>KMO and Bartlett's Test</i> Tahap 2	44
10. <i>Rotated Component Matrix</i> Tahap 2.....	45
11. Hasil Uji Reliabilitas.....	46
12. Karakteristik Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
13. Karakteristik Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta Berdasarkan Umur.....	54
14. Karakteristik Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta Berdasarkan Pendidikan.....	54
15. Karakteristik Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta Berdasarkan Pengalaman dan Lama Kerja	55
16. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan	57
17. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja	58
18. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja.....	59
19. Hasil Uji Normalitas	60
20. Hasil Uji Linieritas.....	61
21. Hasil Uji Multikolinieritas	62
22. Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
23. Ringkuman Hasil Analisis Regresi.....	63
24. Ringkasan Hasil Hipotesis	65

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian	34
-------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Kuesioner Penelitian	78
2. Data Uji Validitas dan Reliabilitas	81
3. Data Penelitian	82
4. Data Kategorisasi	86
5. Data Karakteristik Responden	89
6. Hasil Uji Validitas CFA Tahap I	93
7. Hasil Uji Validitas CFA Tahap II	94
8. Hasil Uji Reliabilitas	95
9. Rumus Perhitungan Kategorisasi	96
10. Hasil Uji Karakteristik Responden	98
11. Hasil Uji Kategorisasi	99
12. Hasil Uji Deskriptif	100
13. Hasil Uji Normalitas	101
14. Hasil Uji Linieritas	102
15. Hasil Uji Multikolinieritas	103
16. Hasil Uji Heteroskedastisitas	104
17. Hasil Uji Regresi Berganda (1)	105
18. Hasil Uji Regresi Berganda (2)	107

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, hotel harus mampu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah hotel agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan perhotelan saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Menurut Simamora (2002:21) kinerja merupakan 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 Bangun (2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut.

Menjalankan perusahaan perhotelan dituntut untuk terus melakukan pembenahan di berbagai aspek terutama dibidang SDM. Salah satu perusahaan yang berbentuk hotel adalah Hotel Ros In yang beralamat di Jalan Lingkar Selatan No. 110, Kotagede, Yogyakarta. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2009 dengan lokasi strategis yaitu di jalan lingkar selatan dimana menjadi lokasi yang tepat untuk singgah dan bermalam. Hotel Ros In memiliki kamar dengan jumlah 83 kamar dan karyawan dengan jumlah 115 orang. Hotel Ros In Yogyakarta dengan konsep elegansi yang dipadukan dengan klasik ini membagi kelas kamarnya dalam 4 kelas yaitu Presiden, Superiur, Exclusive

dan Deluxe. Karyawan pada hotel ini juga terbagi dalam beberapa departemen yaitu *house keeping department*, *spa and massage departemen*, *food and beverage*, dan *front office department*.

Berdasarkan kegiatan pra survei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara kepada HRD Hotel Ros In diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan Ros In pada tiga bulan terakhir di akhir tahun 2014 yaitu pada bulan Oktober dan November. Kinerja karyawan dilihat mengalami penurunan yang terus meningkat dari bulan Oktober hingga bulan November yang dibuktikan dengan tingkat komplain konsumen kepada Hotel yang tinggi pada bulan Oktober dan meningkat hingga ke bulan November. Indikasi penurunan kinerja karyawan juga dibuktikan dengan ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kesulitan untuk mengatasi seluruh keinginan dari tamu-tamu serta untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Menurut pendapat dari HRD Hotel Ros In yang dimintai keterangan pada saat wawancara dilakukan pada tanggal 2 Oktober 2014 mengatakan bahwa penurunan kinerja yang terjadi kepada karyawan Ros In terjadi karena mereka tidak mendapat kompensasi kerja yang sepadan walaupun pekerjaan yang dilakukan pada hari-hari tertentu lebih berat dari hari biasanya, kurangnya perhatian dari atasan kepada karyawan, disiplin kerja yang rendah dikarenakan tata tertib yang kurang tegas dalam implementasinya, motivasi kerja karyawan

yang rendah dikarenakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta beban kerja yang sangat tinggi di tiga bulan terakhir pada tahun 2014.

Dari hasil penelitian Setiawan dan Kartika (2014:1477) yang merupakan penelitian terdahulu, diketahui bahwa kinerja karyawan dapat diukur dari indikator: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar karyawan. Indikator pengukur kinerja karyawan tersebut belum sepenuhnya dapat terlaksana di Hotel Ros In Yogyakarta. Menurunnya kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari HRD Hotel Ros In Yogyakarta diketahui bahwa selama ini penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Survei Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta

No	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Ketidaktepatan penyelesaian tugas	7	35%
2	Ketidaksesuaian jam kerja	6	30%
3	Tingkat kehadiran yang menurun	4	20%
4	Kurangnya kerjasama antar karyawan	3	15%
	Total	20	100%

(Sumber: Hasil Survei dari HRD Hotel Ros In Yogyakarta Tahun 2015)

Hasil *survey* tersebut menunjukkan sebanyak 7 orang (35%) menurunnya kinerja karyawan disebabkan ketidaktepatan penyelesain tugas, sebanyak 6 orang (30%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena adanya ketidaksesuai jam kerja, dimana sering terjadi pelanggaran jam kerja. Sementara itu, sebanyak 4 orang (20%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena tingkat kehadiran yang menurun, dan sebanyak 3

orang (15%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena karyawan Hotel Ros In Yogyakarta kurang bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Menurunnya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari data ketidaktepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan persiapan kamar untuk tamu. Berikut adalah data pencapaian target waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar untuk tamu.

Tabel 2. Data Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan Karyawan Hotel Ros In Bulan Oktober-November 2014

No	Bln	Thn	Jumlah kamar yang tersedia (kamar)	Jumlah kamar terpakai	Target waktu persiapan kamar (jam)	Pencapaian waktu persiapan kamar (jam)	Keterlambatan waktu persiapan kamar (jam)	Persentase keterlambatan
1	Okt	2014	2573	775	193,75	219,5	25,75	0,133
2	Nov	2014	2490	840	210	266	56	0,266
Rata-rata:								0,1995

Sumber: Data Hotel Ros In Bulan Oktober- November 2014

Dari Tabel 2 terlihat adanya indikasi penurunan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan adanya keterlambatan waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar untuk tamu. Pada bulan Oktober, terjadi keterlambatan waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar yaitu selama 25,75 jam atau 13,3%. Pada bulan November, terjadi keterlambatan waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar yaitu selama 56 jam atau 26,6%. Pada bulan November, terjadi keterlambatan waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar yaitu selama 151,9 jam atau 28,85%. Hal ini mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan Hotel Ros In pada bulan Oktober hingga bulan November 2014.

Data pendukung lainnya yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan yang menurun, disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Data Presensi Karyawan Hotel Ros In Bulan Oktober-November 2014

Bulan	Tahun	Total Karya wan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Absensi Karyawan	Total Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
Oktober	2014	80	27	2160	92	2068	4,25%
November	2014	80	26	2080	96	1991	4,61%
Rata-rata:							4.43%

Sumber: Data Hotel Ros In Bulan Oktober-November 2014

Berdasarkan data absensi karyawan di Hotel Ros In Yogyakarta dapat dilihat bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan Hotel Ros In yang sangat kurang. Mudiarta, dkk (2001: 93) menyatakan rata rata absensi 2-3 persen perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Data absensi karyawan Hotel Ros In Yogyakarta menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3 persen dan ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi di dalam Perusahaan berbentuk Hotel tersebut khususnya disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2004:20), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik. Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu stres kerja karyawan atau bisa juga memicu motivasi karyawan karena beberapa karyawan cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas.

Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku karyawan.

Menurut Hasibuan (2004:23), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Hotel Ros In memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran karyawan yang rendah dan ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja. Tingkat disiplin karyawan Ros In yang rendah terjadi karena peraturan yang sudah ditetapkan oleh Hotel terhadap karyawan tidak begitu diperhatikan, tidak adanya sanksi yang berat untuk karyawan yang melanggar, serta perhatian yang kurang dari atasan kepada bawahan.

Menurut Hasibuan (2013) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Menurut keterangan dari HRD Hotel Ros In Yogyakarta diketahui bahwa selama ini rendahnya disiplin kerja Hotel Ros In Yogyakarta dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Pra Survei Mengenai Penyebab Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta

No	Faktor Penyebab Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Terkait sikap: kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas	5	25%
2	Terkait norma: karyawan sering melakukan pelanggaran peraturan	8	40%
3	Terkait tanggungjawab: kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas	7	35%
Total		20	100%

(Sumber: Hasil Survei dari HRD Hotel Ros In Yogyakarta Tahun 2015)

Hasil *survey* tersebut menunjukkan sebanyak 5 orang (25%) rendahnya disiplin kerja karyawan karena kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas, sebanyak 8 orang (40%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan karena karyawan sering melakukan pelanggaran peraturan. Sementara itu, sebanyak 7 orang (35%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan karena kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas.

Selain masalah di atas, ternyata di Hotel Ros In ini juga dijumpai permasalahan terkait kedisiplinan memakai seragam. Terdapat beberapa karyawan yang tidak mengenakan seragam Hotel, mereka hanya mengenakan baju yang rapi tetapi tidak sesuai aturan. Dijumpai pula pada divisi *food and beverages* terlihat koki yang tidak mengenakan penutup kepala dan sarung tangan, padahal hal ini sangat penting karena terkait kebersihan dan kesehatan.

Menurut Purba (2004:67), motivasi merupakan suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja kepada bawahan, memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan tingkah laku bawahan

agar mengarah pada sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan di dalam perusahaan maka akan dapat berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang menjadi target perusahaan. Motivasi yang berkelanjutan berdampak positif untuk mendukung kinerja karyawan.

Menurut Mc Clelland 1961 dalam Steers dan Braunstein, (1976: 254) seorang karyawan dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki: (1) *need for achievement* (kebutuhan berprestasi) yaitu kemampuan karyawan untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan perusahaan, (2) *need for affiliation* (kebutuhan afiliasi) yaitu kebutuhan yang membuat karyawan berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya., dan (3) *need for power* (kebutuhan kekuasaan) yaitu keinginan karyawan untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada HRD Hotel Ros In pada pra survey diperoleh informasi bahwa manajer tingkat menengah sekelas supervisor dilihat kurang memiliki kedekatan kepada karyawan yang dipimpinnya dan juga kurang *intens* dalam memberikan motivasi kepada karyawan bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Selain itu, motivasi kerja karyawan yang

rendah juga terjadi karena dilihat kedekatan antar karyawan juga rendah sehingga lingkungan kerja yang terbentuk kurang kondusif.

Menurut keterangan dari HRD Hotel Ros In Yogyakarta diketahui bahwa selama ini penyebab menurunnya motivasi kerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta diindikasikan dengan beberapa faktor yang tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Pra Survei Mengenai Penyebab Rendahnya Motivasi Kerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta

No	Faktor Penyebab Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Tidak adanya kebutuhan berprestasi	6	30%
2	Tidak adanya kebutuhan afiliasi	5	25%
3	Tidak adanya kebutuhan kekuasaan	9	45%
Total		20	100%

(Sumber: Hasil Survei dari HRD Hotel Ros In Yogyakarta Tahun 2015)

Hasil survei tersebut menunjukkan sebanyak 6 orang (30%) mengatakan bahwa menurunnya motivasi kerja karyawan karena tidak adanya kebutuhan berprestasi dalam diri karyawan, sebanyak 5 orang (25%) mengatakan bahwa menurunnya motivasi kerja karyawan karena tidak adanya kebutuhan afiliasi dalam diri karyawan. Sementara itu, sebanyak 9 orang (45%) mengatakan bahwa menurunnya motivasi kerja karyawan karena tidak adanya kebutuhan kekuasaan dalam diri karyawan.

Tingkat disiplin kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan dan motivasi terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Sehingga dengan demikian peneliti

tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Mengacu pada uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Menurunnya kecepatan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kamar untuk tamu di Hotel Ros In Yogyakarta.
2. Meningkatnya jumlah komplain dari tamu Hotel Ros In pada akhir Tahun 2014.
3. Rendahnya motivasi kerja karyawan yang disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang kondusif.
4. Terdapat koki yang tidak mengenakan penutup kepala dan staff kitchen yang tidak mengenakan sarung tangan ketika bekerja di dapur.
5. Tata tertib yang kurang tegas dalam implementasinya terhadap karyawan Hotel Ros In.
6. Keterlambatan karyawan tidak mendapat perhatian khusus dari atasan.
7. Tingginya tingkat stress kerja karyawan yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi
8. Kurangnya pelatihan kerja karyawan dalam hal pelayanan tamu.

9. Rendahnya jumlah kompensasi yang diberikan oleh Hotel kepada karyawan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor faktor yang memengaruhi kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Bagaimana tingkat disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada karyawan Hotel Ros In Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai:

1. Tingkat disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.
4. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen Hotel Ros In Yogyakarta.

3. Secara Akademik

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan wacana dunia bisnis terutama dalam pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian

- 1) Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.
- 2) Moh. As'ad (2001:63) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Hasibuan (2001:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
- 4) Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.
- 5) Mangkunegara (2000:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

- 6) Syamsi (2001:73) kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*.
- 7) Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Dari beberapa pengertian di atas, yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pendapat Mangkunegara yang mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Setiawan (2014:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Wirawan (2009:80) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- 2) Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- 3) Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.
- 4) Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 5) Ketelitian kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.

- 6) Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
- 7) Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 8) Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Menurut Artana (2002:8) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

- 1) Kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- 2) Kuantitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.
- 4) Kesetiaan yaitu ketaatan karyawan terhadap pekerjaannya dan jabatannya dalam perusahaan. Kesetiaan karyawan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

- 5) Kemampuan bekerjasama yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 6) Kemampuan beradaptasi yaitu kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan juga pekerjaannya.
- 7) Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjegal inisiatif karyawan maka organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju.
- 8) Kemandirian yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sendiri.
- 9) Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari indikator-indikator di atas yang meliputi: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar karyawan.

c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Wirawan (2009:7-8) faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat

pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

2. Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah 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 (Rivai, 2004:444).

Hasibuan (2004:213) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Setiyawan dan Waridin (2006:101), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- a. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004:444):

- a. Disiplin *retributive* (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Rivai (2004:444) juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

- a. Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.
- b. Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
- c. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

1) Disiplin kerja dipengaruhi oleh dapat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan

semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerja nya menjadi tinggi. Demikian pula kompensasi yang perusahaan berikan terhadap karyawan, dengan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai terhadap karyawannya seperti gaji yang memuaskan, perhatian yang cukup, dan mendapat ekstra gaji ketika karyawan bekerja lebih dari jatah yang seharusnya dikerjakan maka karyawan tidak akan lesu dan tetap menjunjung tinggi aturan perusahaan.

2) Disiplin kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan.

Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Indikator disiplin kerja menurut Sinungan (1995:97):

a. Absensi

Yaitu pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

b. Sikap dan perilaku

Yaitu tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atasannya.

c. Tanggung jawab

Yaitu hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya

Indikator disiplin kerja lainnya yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2005:110) adalah sebagai berikut :

1) Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
- b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

2) Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

3) Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah tindakan sekelompok factor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138)

Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102) terdiri dari:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan,minum,perumahan,oksigen,tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan sosial (*social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, *supervise* yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Teori kebutuhan Mc Clelland dalam Robbins (2011:232) (*McClelland's theory of need*) dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Dikatakan bahwa prestasi (*achievement*) kekuasaan (*power*), dan afiliasi (*affiliation*) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. McClelland mengajukan teori yang berkaitan dengan konsep belajar dimana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya. Karena kebutuhan ini dipelajari, maka perilaku yang diberikan reward cenderung lebih sering muncul. McClelland juga mengungkapkan bahwa terdapat kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuannya hal ini juga berkaitan dengan pembentukan perilaku serta pengaruhnya terhadap prestasi akademik, hubungan interpersonal, pemilihan gaya hidup, dan unjuk kerja. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan prestasi (*need for achievement*): dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- b. Kebutuhan kekuatan (*need for power*): kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan. Mereka memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorongan ini merupakan kebutuhan pencapaian prestasi. Dari penelitian terhadap kebutuhan pencapaian, McClelland menemukan bahwa individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi-situasi dimana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah, bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan di mana mereka bisa menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang. Individu berprestasi tinggi bukanlah penjudi, mereka tidak suka berhasil secara kebetulan. Mereka lebih menyukai tantangan menyelesaikan sebuah masalah dan menerima tanggung jawab pribadi untuk keberhasilan atau kegagalan daripada

menyerahkan hasil pada kesempatan atau tindakan individu lain. Yang penting, mereka menghindari apa yang mereka anggap sebagai tugas yang sangat mudah atau sangat sulit. Mereka lebih menyukai tugas-tugas dengan tingkat kesulitan menengah (Robbins, 2011:232).

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian penelitian yang menyangkut Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana resort dan Spa ubud, Gianyar Bali yang ditulis oleh I Wayan Tresna Ariana (2013). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cendana Hotel.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta dampaknya pada kualitas pelayanan Housekeeping Department di Padma Hotel Bandung yang ditulis oleh Nita Nilamsari (2014). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja ada pada klasifikasi tinggi sebesar 72,9 % yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Azwar (2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang”. Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja karyawan berada pada kategori

sangat baik 87,75%, kinerja karyawan berada pada kategori baik (68,36%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8%.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian Ariana (2013) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu,

melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi karyawan Hotel Ros In Yogyakarta melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan Hotel Ros In Yogyakarta akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai, sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya.

Menurut Robbins (2011) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau

mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja

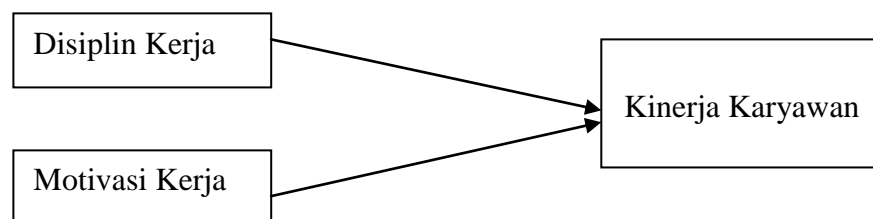
Dalam penelitian Fitrah (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan

Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Motivasi kerja karyawan Hotel Ros In yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

Dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pihak Hotel Ros In, maka kinerja karyawan hotel Hotel Ros In akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal dapat membawa Hotel Ros In untuk dapat bersaing dengan Hotel lainnya dan menjadi hotel yang lebih baik dan lebih maju di tahun-tahun selanjutnya.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan paradigma mengenai pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pada Hotel Ros In Yogyakarta seperti yang terlihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1.Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.
- H3: Disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005:30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003:41). Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Ros In Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2014 sampai selesai.

C. Variabel Penelitian

Di dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel adalah gejala-gejala yang menunjukkan variasi, baik dalam jenisnya, maupun dalam tingkatannya. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati

variabel itu sebagai atribut sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2005:21). Menurut Ghazali (2011:160), dalam hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain, variabel-variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen), baik pengaruh positif maupun negatif (Ghozali, 2011:19). Variabel ini disebut juga variabel awal atau variabel eksogen atau variabel penyebab (Ghozali, 2011:91). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali, 2011:95). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Setiawan dan Kartika (2014:147) yaitu:

a. Ketepatan penyelesaian tugas

Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat.

b. Kesesuaian jam kerja

Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.

c. Tingkat kehadiran

Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan.

d. Kerjasama antar karyawan

Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan

dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai: 2004). Indikator disiplin kerja (Hasibuan: 2013) yaitu:

a. Kriteria Berdasarkan Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan.

b. Kriteria Berdasarkan Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap.

c. Kriteria Berdasarkan Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha individu atau pegawai dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Indikator motivasi pada penelitian ini dikembangkan oleh Mc Clelland 1961 dalam Steers dan Braunstein, (1976:254), yaitu:

- a. *Need for achievement* (kebutuhan berprestasi), kemampuan karyawan untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan perusahaan.

- b. *Need for affiliation* (kebutuhan afiliasi), kebutuhan yang membuat karyawan berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya.
- c. *Need for power* (kebutuhan kekuasaan), keinginan karyawan untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah perusahaan.

E. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2005:110), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 115 orang karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian penelitian ini tergolong dalam penelitian populasi.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner untuk memperoleh data kinerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

G. Instrumen Penelitian

1. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Angket yang disajikan berisi 18 pertanyaan, yang terdiri dari 8 pertanyaan tentang

disiplin kerja, 5 pertanyaan tentang motivasi kerja dan 5 pertanyaan tentang Kinerja Karyawan. Adapun kisi-kisi instrumental yang bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Item
Kinerja Karyawan (Setiawan dan Kartika (2014:1477))	1. Ketepatan penyelesaian tugas 2. Kesesuaian jam kerja 3. Tingkat kehadiran 4. Kerjasama antar karyawan	1 2 3 4,5
Disiplin Kerja (Hasibuan, 2006:110)	1. Kriteria berdasar sikap 2. Kriteria berdasarkan norma 3. Kriteria berdasarkan tanggungjawab	1,2,3 4,5,6 7,8
Motivasi Kerja (Mc Clelland 1961 dalam Steers, Richard M. dan D. Braunstein: 1976:254)	1. <i>Need for achievement</i> (kebutuhan berprestasi) 2. <i>Need for affiliation</i> (kebutuhan afiliasi) 3. <i>Need for power</i> (kebutuhan kekuasaan)	1,2 3,4 5

2. Hasil Uji Coba Instrumen

Sebelum uji angket penelitian digunakan untuk penelitian yang sesungguhnya, angket penelitian ini diuji coba terlebih dahulu. Menurut Arikunto (2002:127) uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya penelitian.

Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat ketepatan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak

tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:97). Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* untuk mengetahui validitas instrumen penelitian.

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading dengan bantuan computer *SPSS 19*. Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel.

Uji Bartlett of Sphericity merupakan uji statistik untuk menentukan ada tidaknya korelasi antar variabel. Peneliti harus paham bahwa semakin besar sampel menyebabkan *Barlett test* semakin sensitif untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel. Alat uji lain yang digunakan mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat

tidaknya dilakukan analisis faktor adalah *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang dikehendaki harus > 0.05 untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali, 2011: 58). Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 7. KMO and Bartlett's Test Tahap 1
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,700
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	476,327
	df	153
	Sig.	,000

Berdasarkan hasil uji coba diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,700, ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi $<0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Selanjutnya pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas dan di bawah 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur

yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Tabel 8. *Rotated Component Matrix* Tahap 1
Rotated Component Matrix(a)

	Component		
	1	2	3
Kinerja1			,885
Kinerja2			,919
Kinerja3			,934
Kinerja4			,861
Kinerja5			,492
Disiplin1	,862		
Disiplin2	,822		
Disiplin3	,844		
Disiplin4	,716		
Disiplin5	,553		
Disiplin6	,782		
Disiplin7	,778		
Disiplin8	,940		
Motivasi1		,908	
Motivasi2		,737	
Motivasi3		,912	
Motivasi4		,765	
Motivasi5		,946	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa meskipun semua Item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya, akan tetapi berdasarkan hasil di atas diketahui bahwa tidak semua item pernyataan dinyatakan valid. Item kinerja 5 dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50. Oleh karena uji CFA pada tahap 1 ada butir pertanyaan yang gugur, maka perlu dilakukan uji CFA tahap 2. Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan

uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) tahap 2 ditunjukkan dalam tabel 5 berikut ini:

Tabel 9. KMO and Bartlett's Test Tahap 2
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,744
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	455,599
	df	136
	Sig.	,000

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,744; ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi<0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Selanjutnya pada tabel 6 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Tabel 10. *Rotated Component Matrix Tahap 2*
Rotated Component Matrix(a)

	Component		
	1	2	3
Kinerja1			,888
Kinerja2			,928
Kinerja3			,926
Kinerja4			,877
Disiplin1	,867		
Disiplin2	,825		
Disiplin3	,844		
Disiplin4	,714		
Disiplin5	,544		
Disiplin6	,781		
Disiplin7	,778		
Disiplin8	,944		
Motivasi1		,908	
Motivasi2		,739	
Motivasi3		,916	
Motivasi4		,767	
Motivasi5		,948	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Berdasarkan hasil uji CFA tahap 2 diketahui bahwa semua item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya dan berdasarkan hasil di atas diketahui semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai *loading factor* di atas 0,50.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2006). Untuk mengukur reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan nilai koefisien *cronbach`s alpha* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi yang tinggi.

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2006) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut :

- a. 0.80 – 1,0 = Reliabilitas Baik
- b. 0,60 – 0,79 = Reliabilitas Diterima
- c. < 0,60 = Reliabilitas Buruk

Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Batas Norma	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja	>0,70	0,929	Reliabel
Disiplin Kerja	>0,70	0,922	Reliabel
Motivasi Kerja	>0,70	0,928	Reliabel

Sumber: Data Primer 2015

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0.70.

H. Teknik Analisis Data

Hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian agar sesuai maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 19. SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, minimum, (Ghozali, 2011).

Analisis ini juga menggambarkan jawaban responden dari kuesioner yang diajukan. Pada bagian ini penyusun akan menganalisa data tersebut satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan koesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Adapun berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan 3 kategori yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Cara pengkategorian databerdasarkan rumus dari Azwar (2009: 108) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenorrmalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau

tidak. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut :

- 1) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) > *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaiknya H_a ditolak.
- 2) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) < *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaiknya H_a diterima. (Nugroho, 2005)

b. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen model regresi. Adapun prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Dalam hal ini ada beberapa model pengujian yang bisa digunakan yaitu :

- 1) Dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

- 2) Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi simultan (R^2).
- 3) Dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index*.

Menurut Santoso (2005), pada umumnya jika VIF lebih besar dari lima, maka variabel tersebut tidak terbebas dari multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual (Santosa dan Ashari, 2005). Ada beberapa metode pengujian yang dapat digunakan yaitu Uji Park, Uji Glesjer, melihat Pola Grafik Regresi dan Uji Koefisien Spearman.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dua variabel independen

yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, dan pengalaman dan lama bekerja. Pengujian pengaruh kinerja karyawan dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} \\ + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + R \dots\dots\dots (I)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} \\ + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + \beta_5 X_1 + R \dots\dots\dots (II)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} \\ + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + \beta_5 X_2 + R \dots\dots\dots (III)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} \\ + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + \beta_5 X_1 + \beta_6 X_2 + R \dots\dots\dots (IV)$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

σ : Konstanta

β_{1-6} : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel independen

X_1 : Disiplin Kerja

X_2 : Motivasi Kerja

R : Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat

signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

4. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Hotel Ros In Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2014 sampai selesai. Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, karena peneliti mengambil subyek sampel dari populasi secara acak, sehingga semua subyek dianggap sama tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik karyawan Hotel Ros In Yogyakarta, analisis statisitik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta

Karakteristik karyawan Hotel Ros In Yogyakarta, yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, umur, pendidikan,

Pengalaman dan Lama Kerja. Deskripsi karakteristik karyawan Hotel Ros In Yogyakarta disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 12. Karakteristik Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	47	40,9
Perempuan	68	59,1
Jumlah	115	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 47 orang (40,9%) dan karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 68 orang (59,1%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Hotel Ros In Yogyakarta berjenis kelamin perempuan sebanyak 68 orang atau 59,1%.

2) Umur

Deskripsi karakteristik karyawan Hotel Ros In Yogyakarta berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 13. Karakteristik Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
20-25 tahun	11	9,6
26-30 tahun	37	32,2
31-35 tahun	29	25,2
36-40 tahun	25	21,7
>40 tahun	13	11,3
Jumlah	115	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan Hotel Ros In Yogyakarta berusia 20-25 tahun sebanyak 11 orang (9,6%), karyawan Hotel Ros In Yogyakarta berusia 26-30 tahun sebanyak 37 orang (32,2%), karyawan Hotel Ros In Yogyakarta berusia 31-35 tahun sebanyak 29 orang (25,2%), karyawan Hotel Ros In Yogyakarta berusia 36-40 tahun sebanyak 25 orang (21,7%), dan karyawan Hotel Ros In Yogyakarta berusia >40 tahun sebanyak 13 orang (11,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Hotel Ros In Yogyakarta berusia 26-30 tahun (32,2%).

3) Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan Hotel Ros In Yogyakarta berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Karakteristik Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	33	28,7
SMA	59	51,3
Diploma	12	10,4
Sarjana	11	9,6
Jumlah	115	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan Hotel Ros In Yogyakarta berpendidikan SMP sebanyak 33 orang (28,7%), karyawan Hotel Ros In Yogyakarta berpendidikan SMA sebanyak 59 orang (51,3%), karyawan Hotel Ros In Yogyakarta berpendidikan Diploma sebanyak 12 orang (10,4%), karyawan Hotel Ros In Yogyakarta berpendidikan Sarjana sebanyak 11 orang (9,6%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Hotel Ros In Yogyakarta berpendidikan SMA (51,3%).

4) Pengalaman dan Lama Kerja

Deskripsi karakteristik karyawan Hotel Ros In Yogyakarta berdasarkan pengalaman dan lama kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 15. Karakteristik Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta Berdasarkan Pengalaman dan Lama Kerja

Pengalaman dan Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 tahun	19	16,5
1-2 tahun	40	34,8
3-4 tahun	44	38,3
5-6 tahun	12	10,4
Jumlah	115	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan Hotel Ros In Yogyakarta yang berpengalaman dan memiliki masa kerja 1 tahun sebanyak 19 orang (16,5%), karyawan Hotel Ros In Yogyakarta yang berpengalaman dan memiliki masa kerja 1-2 tahun sebanyak 40 orang (34,8%), karyawan Hotel Ros In Yogyakarta berpengalaman dan

memiliki masa kerja 3-4 tahun sebanyak 44 orang (38,3%), karyawan Hotel Ros In Yogyakarta yang berpengalaman dan memiliki masa kerja 5-6 tahun sebanyak 12 orang (10,4%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Hotel Ros In Yogyakarta yang berpengalaman dan memiliki masa kerja 3-4 tahun (38,3%).

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan Hotel Ros In Yogyakarta mencakup permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada karyawan di Hotel Ros In Yogyakarta. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 5,00; nilai maksimum sebesar 16,00; mean sebesar 11,1478; dan standar deviasi sebesar 2,87531. Selanjutnya variabel Kinerja Karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 18 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel Kinerja Karyawan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 16. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 14,02$	27	23,5
Sedang	$8,27 \leq X < 14,02$	65	56,5
Rendah	$X < 8,27$	23	20,0
Jumlah		115	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian terhadap Kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta masuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 27 orang (23,5%), karyawan yang memberikan penilaian terhadap Kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 65 orang (56,5%), dan karyawan yang memberikan penilaian terhadap Kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta masuk dalam kategori rendah yaitu sebanyak 23 orang (20,0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa penilaian terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta mayoritas berada dalam kategori sedang sebanyak 65 orang (56,5%).

2) Disiplin Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel Disiplin Kerja Hotel Ros In Yogyakarta diperoleh nilai minimum sebesar 8,00; nilai maksimum sebesar 16,00; mean sebesar 11,8783; dan standar deviasi sebesar 2,62961. Selanjutnya variabel Disiplin Kerja Hotel Ros In Yogyakarta dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel

Disiplin Kerja Hotel Ros In Yogyakarta terdiri dari 18 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel Disiplin Kerja Hotel Ros In Yogyakarta disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 17. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 14,51$	23	20,0
Sedang	$9,25 \leq X < 14,51$	68	59,1
Rendah	$X < 9,25$	24	20,9
Jumlah		115	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian terhadap Disiplin Kerja Hotel Ros In Yogyakarta masuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 23 orang (20,0%), karyawan yang memberikan penilaian terhadap Disiplin Kerja Hotel Ros In Yogyakarta masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 68 orang (59,1%), dan karyawan yang memberikan penilaian terhadap Disiplin Kerja Hotel Ros In Yogyakarta masuk dalam kategori rendah yaitu sebanyak 24 orang (20,9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian Disiplin karyawan Hotel Ros In Yogyakarta mayoritas berada pada kategori sedang sebesar 68 orang (59,1%).

3) Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel Motivasi Kerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta diperoleh nilai minimum sebesar

4,00; nilai maksimum sebesar 16,00; mean sebesar 11,3391; dan standar deviasi sebesar 3,01716. Selanjutnya variabel Motivasi Kerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 18 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel Motivasi Kerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 18. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 14,36$	22	19,1
Sedang	$8,32 \leq X < 14,36$	74	64,3
Rendah	$X < 8,32$	19	16,5
Jumlah		115	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa Motivasi Kerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta yang memberikan penilaian masuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 22 orang (19,1%), karyawan yang memberikan penilaian terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 74 orang (64,3%), dan karyawan yang memberikan penilaian terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta masuk dalam kategori rendah yaitu sebanyak 19 orang (16,5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Ros In

Yogyakarta mayoritas berada pada kategori sedang sebanyak 74 orang (64,3%).

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,113	Normal
Disiplin Kerja	0,197	Normal
Motivasi Kerja	0,085	Normal

Sumber: Data Primer 2015

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 20. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja	0,065	Linier
Motivasi Kerja	0,757	Linier

Sumber : Data primer 2015

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 21. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,806	1,241	Non Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,806	1,241	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2015

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 22. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,647	Non Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,438	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 23. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis Kelamin	0,363**	0,284**	0,295**	0,243**
Umur	0,262**	0,194**	0,182**	0,141*
Pendidikan	0,205**	0,173**	0,141*	0,126*
Pengalaman dan Lama Kerja	0,274**	0,180**	0,198**	0,136*
Disiplin Kerja	-	0,340**	-	0,269**
Motivasi Kerja	-	-	0,363**	0,303**
R^2	0,535	0,615	0,631	0,679
ΔR^2	0,535**	0,081**	0,097**	0,144**

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman hasil regresi di atas. Berdasarkan

ringkasan analisis regresi di atas, diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar (β) 0,340 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja sebesar (ΔR^2) 0,081; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama **diterima**.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada hasil rangkuman analisis regresi di atas. Berdasarkan ringkasan analisis regresi di atas diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar (β) 0,363 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja sebesar (ΔR^2) 0,097; maka hipotesis kedua **diterima**.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada ringkasan analisis regresi di atas. Berdasarkan ringkasan analisis regresi di atas, diketahui bahwa Disiplin Kerja (β) 0,269 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan Motivasi kerja (β) 0,303 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kontribusi pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,144, maka hipotesis ketiga **diterima**.

Tabel 24. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Ros in Yogyakarta	Terbukti
2.	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Ros in Yogyakarta.	Terbukti
3.	Disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros in Yogyakarta.	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Ros in Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,340 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros in Yogyakarta sebesar (ΔR^2) 0,081; maka dapat disimpulkan bahwa penelitian berhasil membuktikan hipotesis pertama.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang

mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah 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 (Rivai, 2004).

Disiplin kerja dipengaruhi oleh dapat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerja nya menjadi tinggi. Dengan dilandasi dengan aspek aspek di atas maka kedisiplinan kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam penelitian Ariana (2013). Dalam penelitiannya disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran

disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariana (2013) yang melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana Resort dan Spa Ubud, Gianyar Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Ros in Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,363 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,097; maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua.

Motivasi adalah tindakan sekelompok factor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi

mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138).

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam kinerja, agar seseorang dapat bekerja lebih optimal dan baik diperlukan adanya motivasi kerja yang baik dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan yang baik menyebabkan karyawan akan bekerja dengan lebih semangat dan maksimal. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dari perusahaan, jika lingkungan kerja karyawan kondusif maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Adanya perhatian dari atasan kepada bawahan juga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Semakin dekat dan semakin sering atasan memberikan perhatian dan melakukan pendekatan kepada bawahan akan membuat semangat kerja karyawan meningkat dan kepuasan kerja dari karyawan juga akan didapatkan.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2012) berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros in Yogyakarta Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai Disiplin Kerja (β) 0,269 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan motivasi kerja (β) 0,303 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros in Yogyakarta. Kontribusi pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,144, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Menurut Wilson Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Peningkatan kinerja karyawan juga akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Dalam penelitian Moch Rizki Fitrah (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan. Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Motivasi karyawan yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik. Dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pihak Hotel maka kinerja karyawan hotel akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal akan dapat membawa Hotel untuk dapat bersaing dengan Hotel lainnya dan menjadi hotel yang lebih baik dan lebih maju di tahun tahun selanjutnya.

Penelitian ini juga sangat relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Moch Rizki Fitrah (2014) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bintang Mulia Jember. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Ros in Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,340 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros in Yogyakarta sebesar (ΔR^2) 0,081.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Ros in Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,363 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,097.
3. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros in Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai Disiplin Kerja (β) 0,269 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan motivasi kerja (β) 0,303 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros in Yogyakarta. Kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,144.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Sampel dalam penelitian ini hanya terbatas pada karyawan Hotel Ros in Yogyakarta saja, akan lebih baik jika sampel yang diambil meliputi seluruh karyawan Hotel Ros in Yogyakarta dan pimpinannya, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
3. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros in Yogyakarta. Masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan misalnya budaya kerja, strategi organisasi, sistem manajemen, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi kerja pada indikator “*need for power* (kebutuhan kekuasaan)” mendapatkan penilaian terendah dari responden dibuktikan dengan skor jawaban sebesar 290; oleh karena itu, bagi pimpinan Hotel Ros in Yogyakarta disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan dengan cara: memperhatikan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan

sesuai dengan keahlian, hak pemberian tunjangan karyawan, dan hubungan terhadap atasan berjalan dengan baik, hal ini akan mendorong terciptanya disiplin kerja dan motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan secara maksimal.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (1).
- Arikunto, S . (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Artana, I Wayan Arta. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Fauziah, Lia. (2013). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro.
- Fitrah, Moch Rizki. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bintang Mulia & Resto Jember. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Jember: Universitas Jember.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R.W. (2003). *Manajemen*. Jakarta. Erlangga.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Hasibuan, Malayu P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. (2003). *Organisasi Dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafril dan Hubeis, Aida Vitayala. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moch As'ad. (2005). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Moenir, H.A.S. 2004. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muchdarsyah Sinungan, (2000), *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mudiarta Utama, Wayan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT Penerbit Universitas Udayana.
- Nita Nilamsari. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kualitas Pelayanan Housekeeping Department Di Padma Hotel Bandung. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Purba. R. (2004). Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja, *Jurnal Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Vol 2, Jakarta*.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- _____. (2011). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Santoso dan Ashari. (2005). *Anaslistic Statistic dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andy Offset.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkas Anugrah. *Jurnal*. Denpasar: Universitas Udayana.

- Setiawan, Budi dan Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Semarang: UDIP.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- _____. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi dan Garnifa. (2007). *Perilaku Organisasional. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Steers, Richard M. Dan D Braunstein. (1976). "A Behaviorally Based Measure of Manifest Needs in Work Setting, *Journal of Vocational Behavior*".
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana. (2009). *Statistika Terapan*. www.statistikaterapan.wordpress.com.
- Syamsi, Ibnu. (2001). *Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta: Fisipol UGM.
- Umar, Husein. (2005). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian

Kepada :

Karyawan Hotel Ros in yang terhormat,

Namasaya Muhammad Taufiek Rio Sanjaya, mahasiswa S1 jurusan Manajemen konsentrasi manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (skripsi) dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta”**.

Penelitian ini merupakan salah satu syarat kelulusan di jenjang S1. Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk meluangkan waktu melengkapi kuesioner ini sehingga sangat membantu kami dalam memperoleh data.

Kuesioner ini hanya ditujukan untuk responden karyawan Hotel Ros in Yogyakarta. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/Saudari, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,



M T Rio Sanjaya

Identitas Responden:

Jenis Kelamin : (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Umur : _____ Tahun

Pendidikan terakhir : (_____)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Pertama
3. Sekolah Menengah Atas
4. Diploma
5. Sarjana
6. Lain-lain...

Pengalamandan lama bekerja : _____ Bulan / Tahun

Petunjuk Pengisian Angket

Berilah tanda (\surd) pada pilihan di dalam kolom tersebut

Keterangan: 1. STS : SangatTidakSetuju 3. S : Setuju
2. TS : TidakSetuju 4. SS : SangatSetuju

Kinerja (Y)

No	Pernyataan Kinerja	STS	TS	S	SS
1.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu				
2.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan				
3.	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak				
4.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja saya				
5.	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja				

Disiplin kerja (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja				
2.	Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai				
3.	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik				
4.	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan.				
5.	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.				
6.	Saya selalu menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan.				
7.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.				
8.	Saya melakukan tugas –tugas kerja samsai selesai setiap harinya.				

Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas				
2.	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis				
3.	Saya menikmati persaingan dan kemenangan				
4.	Saya menikmati tanggung jawab				
5.	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri				

DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

NO	KINERJA					DISIPLIN KERJA								MOTIVASI KERJA				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5
1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4
3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
5	3	3	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
6	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4
7	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
8	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
9	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4
10	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
11	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3
13	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
16	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4
21	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
22	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4
23	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
24	2	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
25	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4
26	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
28	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
29	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	4	3	3	3
30	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4

DATA PENELITIAN

NO	KINERJA KARYAWAN					DISIPLIN KERJA								MOTIVASI KERJA						
	1	2	3	4	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	JML
1	2	1	1	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8
2	2	1	1	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	8	3	1	2	1	1	5
3	3	3	3	2	11	2	2	2	2	2	2	2	2	8	3	3	3	3	3	12
4	4	3	3	3	13	4	3	3	4	3	3	3	3	12	4	4	3	4	2	13
5	4	3	3	3	13	4	4	3	3	4	3	3	3	13	3	3	2	3	2	10
6	3	3	2	2	10	4	3	3	3	2	3	3	3	11	4	4	4	4	4	16
7	3	3	2	2	10	4	4	4	4	4	3	3	4	14	4	3	3	3	3	12
8	3	3	2	2	10	4	4	2	3	3	3	3	2	11	4	3	3	3	3	12
9	3	3	3	2	11	2	2	2	4	4	2	2	2	10	3	3	3	3	3	12
10	3	3	2	2	10	4	3	3	4	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	12
11	4	3	3	3	13	2	2	2	4	4	2	2	2	10	4	4	4	4	1	13
12	2	1	1	1	5	3	3	3	3	2	2	2	2	8	2	1	1	1	1	4
13	2	1	1	1	5	1	2	2	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8
14	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	12
15	3	3	3	2	11	4	3	3	4	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	8
16	3	2	2	3	10	3	4	4	3	3	4	3	3	13	4	4	4	4	4	16
17	4	3	3	3	13	2	2	3	2	2	3	3	3	11	2	2	2	2	2	8
18	3	3	3	3	12	3	2	2	2	2	2	2	2	8	3	3	4	3	3	13
19	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	3	9
20	3	3	3	2	11	2	2	2	2	2	2	2	2	8	3	3	2	2	2	9
21	2	1	1	1	5	2	1	2	2	2	2	2	2	8	3	1	2	1	1	5
22	2	2	2	2	8	3	2	2	2	2	2	2	2	8	2	2	2	3	2	9
23	2	2	2	3	9	4	3	2	2	3	4	3	3	13	3	3	3	3	2	11
24	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	2	8	4	4	3	4	2	13
25	4	3	3	3	13	4	4	3	3	4	3	3	3	13	3	3	2	3	2	10
26	3	3	3	2	11	4	3	3	3	2	3	3	3	11	2	2	2	2	2	8
27	3	3	2	3	11	4	4	4	4	4	3	4	4	15	2	2	2	3	2	9
28	3	3	2	2	10	3	3	3	3	2	3	3	3	11	2	2	2	2	3	9
29	3	3	3	2	11	2	2	2	4	4	2	2	2	10	4	4	4	4	1	13
30	3	3	2	2	10	4	4	3	3	4	3	4	3	14	2	2	2	2	2	8
31	2	2	2	2	8	2	2	2	4	4	2	2	2	10	2	2	2	2	3	9
32	3	1	2	1	7	2	2	2	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8
33	2	2	2	2	8	4	2	4	4	2	3	2	2	9	3	4	2	2	1	9
34	3	3	3	2	11	4	4	2	3	3	3	3	2	11	2	2	2	3	2	9

NO	KINERJA KARYAWAN					DISIPLIN KERJA								MOTIVASI KERJA						
	1	2	3	4	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	JML
35	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	4	4	16	3	4	4	4	3	15
36	3	3	3	3	12	3	2	2	2	2	2	2	2	8	4	4	4	4	1	13
37	3	3	2	2	10	3	3	2	3	2	3	3	3	11	3	3	3	2	3	11
38	3	2	2	3	10	4	3	3	4	3	3	3	3	12	3	3	2	3	2	10
39	2	2	2	2	8	3	3	3	3	2	2	2	2	8	3	3	3	3	3	12
40	3	1	2	1	7	2	2	2	2	2	2	2	2	8	3	1	2	1	1	5
41	1	1	4	4	10	3	2	2	3	3	2	3	3	11	4	4	3	4	2	13
42	4	3	3	3	13	4	4	4	4	4	4	4	4	16	3	3	2	2	2	9
43	4	3	3	3	13	4	4	4	3	3	3	2	2	10	3	3	3	3	3	12
44	2	3	2	3	10	4	4	4	3	3	3	2	2	10	2	2	2	2	3	9
45	3	1	2	1	7	4	2	4	4	2	3	2	2	9	2	2	2	2	3	9
46	3	1	2	1	7	3	2	2	2	2	2	2	2	8	3	1	2	1	1	5
47	3	1	2	1	7	2	2	2	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	3	9
48	3	2	2	3	10	4	4	2	3	3	3	3	2	11	4	4	4	4	3	15
49	2	2	2	2	8	4	4	4	3	3	4	3	3	13	2	2	2	2	2	8
50	3	3	2	2	10	2	2	3	2	2	3	3	3	11	4	4	3	4	2	13
51	3	3	3	2	11	3	3	2	2	3	3	2	3	11	4	4	3	4	2	13
52	4	3	3	3	13	4	4	4	3	3	3	3	4	13	4	4	3	4	2	13
53	4	3	3	3	13	4	3	3	4	3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	11
54	4	3	3	3	13	4	3	3	3	4	4	4	4	16	3	3	2	2	2	9
55	2	3	2	2	9	4	4	3	3	3	2	2	4	11	3	2	2	3	2	9
56	3	3	3	2	11	3	3	2	2	2	2	2	3	9	1	1	1	2	1	5
57	4	3	3	3	13	4	3	4	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	1	13
58	4	3	3	3	13	2	2	2	4	4	2	2	2	10	2	2	3	3	2	10
59	3	3	2	2	10	4	4	4	4	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	12
60	3	3	2	2	10	4	4	4	3	3	3	2	2	10	3	2	2	3	3	10
61	3	3	2	2	10	4	2	4	4	2	3	2	2	9	1	1	1	2	1	5
62	3	3	3	2	11	4	3	3	4	3	3	3	3	12	3	3	3	3	2	11
63	3	3	2	2	10	4	4	2	3	3	3	3	2	11	2	2	2	2	2	8
64	4	3	3	3	13	2	2	3	2	2	3	3	3	11	4	4	4	4	4	16
65	4	4	3	3	14	4	4	4	3	3	3	3	3	12	2	3	2	3	3	11
66	4	4	3	3	14	3	3	3	3	3	3	3	3	12	4	4	4	4	1	13
67	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	15
68	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	3	15	4	4	4	4	3	15
69	3	4	2	2	11	4	3	3	2	4	3	1	4	12	4	4	4	4	1	13
70	3	3	3	2	11	4	4	4	4	4	4	4	4	16	3	3	3	2	3	11

NO	KINERJA KARYAWAN					DISIPLIN KERJA									MOTIVASI KERJA					
	1	2	3	4	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	JML
71	4	4	3	3	14	4	4	3	3	4	4	3	3	14	3	3	3	3	3	12
72	4	4	3	3	14	3	4	3	4	3	4	3	4	14	4	4	4	4	3	15
73	4	4	3	3	14	4	4	4	3	3	3	3	3	12	4	4	3	3	3	13
74	4	4	3	3	14	4	3	3	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12
75	4	4	3	3	14	4	4	4	3	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	16
76	2	2	3	2	9	4	4	3	4	3	4	4	4	15	3	3	3	2	2	10
77	3	3	3	3	12	4	3	3	4	3	3	3	3	12	2	2	2	2	3	9
78	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16
79	2	2	2	2	8	3	3	2	2	3	3	3	2	11	4	4	4	4	3	15
80	3	4	4	4	15	4	4	3	2	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	12
81	3	3	3	4	13	3	3	3	3	2	3	3	3	11	3	3	3	3	2	11
82	3	4	4	4	15	4	4	4	3	4	3	4	4	15	3	3	3	3	3	12
83	2	2	3	2	9	4	4	4	3	3	3	4	4	14	4	4	4	4	1	13
84	2	2	3	2	9	4	4	4	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12
85	3	3	3	2	11	2	2	1	2	2	2	2	2	8	1	1	4	4	4	13
86	3	3	3	2	11	4	4	3	2	3	3	4	4	14	4	4	4	4	4	16
87	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16
88	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	16
89	4	4	3	4	15	4	4	4	3	3	3	2	2	10	4	4	4	4	4	16
90	3	3	3	2	11	4	4	3	2	3	3	3	3	12	3	3	3	2	2	10
91	2	2	2	2	8	4	2	4	4	2	3	2	2	9	2	2	2	2	3	9
92	2	3	2	2	9	4	4	3	3	4	3	4	3	14	3	2	2	3	3	10
93	3	4	3	4	14	4	4	4	3	3	4	3	3	13	3	3	3	3	3	12
94	3	3	3	2	11	4	4	4	4	4	4	4	4	16	2	2	2	2	2	8
95	3	2	2	2	9	3	3	2	4	4	3	2	2	11	3	3	3	3	3	12
96	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16
97	4	4	3	3	14	3	3	3	3	2	3	3	3	11	4	4	4	4	4	16
98	4	4	3	4	15	4	4	3	3	4	4	4	4	16	3	4	4	4	3	15
99	3	3	3	2	11	4	4	3	2	3	3	4	4	14	2	2	2	2	3	9
100	3	4	4	3	14	2	3	3	2	3	2	3	2	10	4	4	4	4	4	16
101	3	3	3	2	11	4	4	4	4	4	4	3	3	14	3	3	3	2	3	11
102	4	3	3	3	13	4	4	4	3	3	3	3	4	13	4	4	4	4	4	16
103	3	1	2	1	7	2	2	2	2	2	2	2	2	8	2	2	2	3	2	9
104	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16
105	4	4	3	4	15	4	4	3	4	3	4	4	4	15	3	3	3	3	3	12
106	2	2	3	2	9	3	3	3	3	3	2	2	3	10	2	2	2	2	3	9

NO	KINERJA KARYAWAN					DISIPLIN KERJA									MOTIVASI KERJA					
	1	2	3	4	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	JML
107	3	4	4	4	15	4	4	3	2	3	3	4	3	13	4	4	4	4	4	16
108	2	2	2	2	8	2	2	3	2	2	3	3	3	11	2	2	2	2	2	8
109	2	2	3	2	9	3	3	2	2	3	3	3	3	12	4	4	4	4	1	13
110	3	4	4	4	15	4	4	3	2	3	3	4	3	13	4	2	4	4	4	14
111	3	4	4	4	15	4	3	4	4	4	4	4	4	16	4	4	3	4	2	13
112	3	3	3	3	12	3	4	3	4	3	4	3	4	14	4	4	4	4	1	13
113	2	2	2	2	8	4	3	3	3	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	8
114	2	2	2	2	8	3	3	3	3	3	3	4	3	13	4	4	4	4	1	13
115	3	3	3	3	12	4	3	4	4	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	12

DATA KATEGORISASI

No	Kinerja Karyawan	KTG	Disiplin Kerja	KTG	Motivasi Kerja	KTG
1	5	Rendah	8	Rendah	8	Rendah
2	5	Rendah	8	Rendah	5	Rendah
3	11	Sedang	8	Rendah	12	Sedang
4	13	Sedang	12	Sedang	13	Sedang
5	13	Sedang	13	Sedang	10	Sedang
6	10	Sedang	11	Sedang	16	Tinggi
7	10	Sedang	14	Sedang	12	Sedang
8	10	Sedang	11	Sedang	12	Sedang
9	11	Sedang	10	Sedang	12	Sedang
10	10	Sedang	12	Sedang	12	Sedang
11	13	Sedang	10	Sedang	13	Sedang
12	5	Rendah	8	Rendah	4	Rendah
13	5	Rendah	8	Rendah	8	Rendah
14	16	Tinggi	16	Tinggi	12	Sedang
15	11	Sedang	12	Sedang	8	Rendah
16	10	Sedang	13	Sedang	16	Tinggi
17	13	Sedang	11	Sedang	8	Rendah
18	12	Sedang	8	Rendah	13	Sedang
19	8	Rendah	8	Rendah	9	Sedang
20	11	Sedang	8	Rendah	9	Sedang
21	5	Rendah	8	Rendah	5	Rendah
22	8	Rendah	8	Rendah	9	Sedang
23	9	Sedang	13	Sedang	11	Sedang
24	8	Rendah	8	Rendah	13	Sedang
25	13	Sedang	13	Sedang	10	Sedang
26	11	Sedang	11	Sedang	8	Rendah
27	11	Sedang	15	Tinggi	9	Sedang
28	10	Sedang	11	Sedang	9	Sedang
29	11	Sedang	10	Sedang	13	Sedang
30	10	Sedang	14	Sedang	8	Rendah
31	8	Rendah	10	Sedang	9	Sedang
32	7	Rendah	8	Rendah	8	Rendah
33	8	Rendah	9	Rendah	9	Sedang
34	11	Sedang	11	Sedang	9	Sedang
35	16	Tinggi	16	Tinggi	15	Tinggi
36	12	Sedang	8	Rendah	13	Sedang
37	10	Sedang	11	Sedang	11	Sedang
38	10	Sedang	12	Sedang	10	Sedang
39	8	Rendah	8	Rendah	12	Sedang
40	7	Rendah	8	Rendah	5	Rendah
41	10	Sedang	11	Sedang	13	Sedang

No	Kinerja Karyawan	KTG	Disiplin Kerja	KTG	Motivasi Kerja	KTG
42	13	Sedang	16	Tinggi	9	Sedang
43	13	Sedang	10	Sedang	12	Sedang
44	10	Sedang	10	Sedang	9	Sedang
45	7	Rendah	9	Rendah	9	Sedang
46	7	Rendah	8	Rendah	5	Rendah
47	7	Rendah	8	Rendah	9	Sedang
48	10	Sedang	11	Sedang	15	Tinggi
49	8	Rendah	13	Sedang	8	Rendah
50	10	Sedang	11	Sedang	13	Sedang
51	11	Sedang	11	Sedang	13	Sedang
52	13	Sedang	13	Sedang	13	Sedang
53	13	Sedang	12	Sedang	11	Sedang
54	13	Sedang	16	Tinggi	9	Sedang
55	9	Sedang	11	Sedang	9	Sedang
56	11	Sedang	9	Rendah	5	Rendah
57	13	Sedang	16	Tinggi	13	Sedang
58	13	Sedang	10	Sedang	10	Sedang
59	10	Sedang	16	Tinggi	12	Sedang
60	10	Sedang	10	Sedang	10	Sedang
61	10	Sedang	9	Rendah	5	Rendah
62	11	Sedang	12	Sedang	11	Sedang
63	10	Sedang	11	Sedang	8	Rendah
64	13	Sedang	11	Sedang	16	Tinggi
65	14	Tinggi	12	Sedang	11	Sedang
66	14	Tinggi	12	Sedang	13	Sedang
67	16	Tinggi	16	Tinggi	15	Tinggi
68	16	Tinggi	15	Tinggi	15	Tinggi
69	11	Sedang	12	Sedang	13	Sedang
70	11	Sedang	16	Tinggi	11	Sedang
71	14	Tinggi	14	Sedang	12	Sedang
72	14	Tinggi	14	Sedang	15	Tinggi
73	14	Tinggi	12	Sedang	13	Sedang
74	14	Tinggi	12	Sedang	12	Sedang
75	14	Tinggi	15	Tinggi	16	Tinggi
76	9	Sedang	15	Tinggi	10	Sedang
77	12	Sedang	12	Sedang	9	Sedang
78	16	Tinggi	16	Tinggi	16	Tinggi
79	8	Rendah	11	Sedang	15	Tinggi
80	15	Tinggi	13	Sedang	12	Sedang
81	13	Sedang	11	Sedang	11	Sedang
82	15	Tinggi	15	Tinggi	12	Sedang
83	9	Sedang	14	Sedang	13	Sedang
84	9	Sedang	12	Sedang	12	Sedang

No	Kinerja Karyawan	KTG	Disiplin Kerja	KTG	Motivasi Kerja	KTG
85	11	Sedang	8	Rendah	13	Sedang
86	11	Sedang	14	Sedang	16	Tinggi
87	16	Tinggi	16	Tinggi	16	Tinggi
88	16	Tinggi	16	Tinggi	16	Tinggi
89	15	Tinggi	10	Sedang	16	Tinggi
90	11	Sedang	12	Sedang	10	Sedang
91	8	Rendah	9	Rendah	9	Sedang
92	9	Sedang	14	Sedang	10	Sedang
93	14	Tinggi	13	Sedang	12	Sedang
94	11	Sedang	16	Tinggi	8	Rendah
95	9	Sedang	11	Sedang	12	Sedang
96	16	Tinggi	16	Tinggi	16	Tinggi
97	14	Tinggi	11	Sedang	16	Tinggi
98	15	Tinggi	16	Tinggi	15	Tinggi
99	11	Sedang	14	Sedang	9	Sedang
100	14	Tinggi	10	Sedang	16	Tinggi
101	11	Sedang	14	Sedang	11	Sedang
102	13	Sedang	13	Sedang	16	Tinggi
103	7	Rendah	8	Rendah	9	Sedang
104	16	Tinggi	16	Tinggi	16	Tinggi
105	15	Tinggi	15	Tinggi	12	Sedang
106	9	Sedang	10	Sedang	9	Sedang
107	15	Tinggi	13	Sedang	16	Tinggi
108	8	Rendah	11	Sedang	8	Rendah
109	9	Sedang	12	Sedang	13	Sedang
110	15	Tinggi	13	Sedang	14	Sedang
111	15	Tinggi	16	Tinggi	13	Sedang
112	12	Sedang	14	Sedang	13	Sedang
113	8	Rendah	12	Sedang	8	Rendah
114	8	Rendah	13	Sedang	13	Sedang
115	12	Sedang	16	Tinggi	12	Sedang

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis_Kelamin	Umur	Pendidikan	Pengalaman_dan_Lama_Kerja
1	Laki-laki	20-25 tahun	SMP	1-2 tahun
2	Laki-laki	20-25 tahun	SMP	<1 tahun
3	Perempuan	31-35 tahun	SMA	1-2 tahun
4	Perempuan	26-30 tahun	SMA	1-2 tahun
5	Perempuan	31-35 tahun	SMA	3-4 tahun
6	Laki-laki	26-30 tahun	SMP	5-6 tahun
7	Laki-laki	31-35 tahun	SMA	<1 tahun
8	Laki-laki	31-35 tahun	SMA	1-2 tahun
9	Perempuan	>40 tahun	Diploma	<1 tahun
10	Laki-laki	36-40 tahun	SMA	3-4 tahun
11	Perempuan	31-35 tahun	Sarjana	3-4 tahun
12	Laki-laki	20-25 tahun	SMA	1-2 tahun
13	Laki-laki	20-25 tahun	SMA	1-2 tahun
14	Perempuan	>40 tahun	SMP	3-4 tahun
15	Laki-laki	26-30 tahun	SMA	3-4 tahun
16	Perempuan	31-35 tahun	SMA	1-2 tahun
17	Perempuan	26-30 tahun	SMA	3-4 tahun
18	Laki-laki	36-40 tahun	SMA	5-6 tahun
19	Laki-laki	26-30 tahun	SMA	1-2 tahun
20	Perempuan	36-40 tahun	SMP	1-2 tahun
21	Laki-laki	26-30 tahun	SMP	1-2 tahun
22	Laki-laki	31-35 tahun	SMP	<1 tahun
23	Laki-laki	20-25 tahun	SMA	1-2 tahun
24	Laki-laki	20-25 tahun	SMA	<1 tahun
25	Perempuan	26-30 tahun	SMA	3-4 tahun
26	Perempuan	31-35 tahun	SMA	3-4 tahun
27	Perempuan	26-30 tahun	SMP	1-2 tahun
28	Laki-laki	31-35 tahun	SMA	3-4 tahun
29	Laki-laki	31-35 tahun	SMA	3-4 tahun
30	Perempuan	36-40 tahun	SMP	5-6 tahun
31	Laki-laki	31-35 tahun	SMA	<1 tahun
32	Laki-laki	31-35 tahun	SMP	<1 tahun
33	Laki-laki	20-25 tahun	SMA	<1 tahun
34	Perempuan	>40 tahun	SMP	<1 tahun
35	Perempuan	26-30 tahun	SMA	3-4 tahun

No	Jenis_Kelamin	Umur	Pendidikan	Pengalaman_dan_Lama_Kerja
36	Perempuan	26-30 tahun	SMA	3-4 tahun
37	Laki-laki	31-35 tahun	SMP	1-2 tahun
38	Laki-laki	36-40 tahun	SMA	3-4 tahun
39	Perempuan	20-25 tahun	SMA	<1 tahun
40	Perempuan	26-30 tahun	SMA	1-2 tahun
41	Perempuan	31-35 tahun	Diploma	3-4 tahun
42	Laki-laki	26-30 tahun	SMA	1-2 tahun
43	Perempuan	26-30 tahun	SMA	1-2 tahun
44	Laki-laki	36-40 tahun	SMA	3-4 tahun
45	Laki-laki	26-30 tahun	SMP	1-2 tahun
46	Laki-laki	31-35 tahun	SMA	<1 tahun
47	Laki-laki	26-30 tahun	SMA	<1 tahun
48	Laki-laki	26-30 tahun	SMA	1-2 tahun
49	Perempuan	26-30 tahun	SMA	<1 tahun
50	Perempuan	>40 tahun	SMP	1-2 tahun
51	Laki-laki	>40 tahun	SMP	1-2 tahun
52	Laki-laki	36-40 tahun	SMA	3-4 tahun
53	Perempuan	31-35 tahun	SMA	3-4 tahun
54	Perempuan	>40 tahun	SMP	1-2 tahun
55	Laki-laki	26-30 tahun	SMP	1-2 tahun
56	Laki-laki	26-30 tahun	Sarjana	<1 tahun
57	Laki-laki	31-35 tahun	SMA	3-4 tahun
58	Perempuan	>40 tahun	SMA	5-6 tahun
59	Perempuan	31-35 tahun	SMP	3-4 tahun
60	Laki-laki	31-35 tahun	SMP	3-4 tahun
61	Laki-laki	26-30 tahun	Diploma	1-2 tahun
62	Perempuan	26-30 tahun	SMP	5-6 tahun
63	Perempuan	26-30 tahun	Sarjana	3-4 tahun
64	Perempuan	31-35 tahun	SMA	3-4 tahun
65	Perempuan	26-30 tahun	Diploma	1-2 tahun
66	Perempuan	31-35 tahun	SMP	3-4 tahun
67	Perempuan	31-35 tahun	SMP	5-6 tahun
68	Perempuan	>40 tahun	Diploma	3-4 tahun
69	Perempuan	36-40 tahun	SMA	3-4 tahun
70	Perempuan	>40 tahun	SMA	3-4 tahun
71	Perempuan	26-30 tahun	SMA	3-4 tahun
72	Perempuan	36-40 tahun	SMA	3-4 tahun

No	Jenis_Kelamin	Umur	Pendidikan	Pengalaman_dan_Lama_Kerja
73	Laki-laki	36-40 tahun	Sarjana	1-2 tahun
74	Perempuan	36-40 tahun	SMA	<1 tahun
75	Perempuan	>40 tahun	Diploma	1-2 tahun
76	Laki-laki	26-30 tahun	SMP	1-2 tahun
77	Perempuan	26-30 tahun	SMP	3-4 tahun
78	Perempuan	36-40 tahun	Sarjana	3-4 tahun
79	Perempuan	31-35 tahun	SMA	1-2 tahun
80	Perempuan	26-30 tahun	SMA	5-6 tahun
81	Perempuan	26-30 tahun	SMA	1-2 tahun
82	Perempuan	26-30 tahun	SMP	1-2 tahun
83	Perempuan	31-35 tahun	Diploma	1-2 tahun
84	Perempuan	20-25 tahun	SMA	1-2 tahun
85	Perempuan	31-35 tahun	SMA	1-2 tahun
86	Perempuan	36-40 tahun	SMP	5-6 tahun
87	Perempuan	36-40 tahun	Sarjana	3-4 tahun
88	Perempuan	>40 tahun	Sarjana	3-4 tahun
89	Perempuan	36-40 tahun	SMP	3-4 tahun
90	Perempuan	31-35 tahun	Diploma	3-4 tahun
91	Laki-laki	31-35 tahun	SMP	<1 tahun
92	Perempuan	26-30 tahun	Diploma	3-4 tahun
93	Perempuan	36-40 tahun	SMA	3-4 tahun
94	Perempuan	36-40 tahun	Diploma	3-4 tahun
95	Laki-laki	36-40 tahun	SMA	<1 tahun
96	Perempuan	>40 tahun	Sarjana	5-6 tahun
97	Perempuan	36-40 tahun	SMA	3-4 tahun
98	Perempuan	36-40 tahun	SMP	3-4 tahun
99	Perempuan	36-40 tahun	Diploma	5-6 tahun
100	Perempuan	26-30 tahun	Sarjana	1-2 tahun
101	Perempuan	26-30 tahun	SMA	5-6 tahun
102	Laki-laki	20-25 tahun	Sarjana	1-2 tahun
103	Laki-laki	26-30 tahun	SMP	<1 tahun
104	Perempuan	>40 tahun	Sarjana	3-4 tahun
105	Perempuan	36-40 tahun	SMA	1-2 tahun
106	Laki-laki	36-40 tahun	SMP	1-2 tahun
107	Perempuan	36-40 tahun	Diploma	5-6 tahun
108	Laki-laki	26-30 tahun	SMP	3-4 tahun
109	Laki-laki	31-35 tahun	SMA	1-2 tahun

No	Jenis_Kelamin	Umur	Pendidikan	Pengalaman_dan_Lama_Kerja
110	Perempuan	26-30 tahun	SMP	3-4 tahun
111	Perempuan	26-30 tahun	SMA	3-4 tahun
112	Laki-laki	36-40 tahun	SMA	1-2 tahun
113	Laki-laki	26-30 tahun	SMA	<1 tahun
114	Laki-laki	20-25 tahun	SMA	3-4 tahun
115	Perempuan	31-35 tahun	SMA	1-2 tahun

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 1)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,700
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	476,327
	df	153
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Kinerja1			,885
Kinerja2			,919
Kinerja3			,934
Kinerja4			,861
Kinerja5			,492
Disiplin1	,862		
Disiplin2	,822		
Disiplin3	,844		
Disiplin4	,716		
Disiplin5	,553		
Disiplin6	,782		
Disiplin7	,778		
Disiplin8	,940		
Motivasi1		,908	
Motivasi2		,737	
Motivasi3		,912	
Motivasi4		,765	
Motivasi5		,946	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 2)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,744
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	455,599
	df	136
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Kinerja1			,888
Kinerja2			,928
Kinerja3			,926
Kinerja4			,877
Disiplin1	,867		
Disiplin2	,825		
Disiplin3	,844		
Disiplin4	,714		
Disiplin5	,544		
Disiplin6	,781		
Disiplin7	,778		
Disiplin8	,944		
Motivasi1		,908	
Motivasi2		,739	
Motivasi3		,916	
Motivasi4		,767	
Motivasi5		,948	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

1. KINERJA TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	5

2. KINERJA TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,929	4

3. DISIPLIN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	8

4. MOTIVASI KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,928	5

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Kinerja_Karyawan				
Mi		=	11,15	
Sdi		=	2,88	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 14,02$		
Sedang	:	$8,27 \leq X < 14,02$		
Rendah	:	$X < 8,27$		

Disiplin_Kerja				
Mi		=	11,88	
Sdi		=	2,63	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 14,51$		
Sedang	:	$9,25 \leq X < 14,51$		
Rendah	:	$X < 9,25$		

Motivasi_Kerja			
Mi		=	11,34
Sdi		=	3,02
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq$	14,36
Sedang	:	$8,32 \leq X <$	14,36
Rendah	:	$X <$	8,32

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequency

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	47	40,9	40,9	40,9
	Perempuan	68	59,1	59,1	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	11	9,6	9,6	9,6
	26-30 tahun	37	32,2	32,2	41,7
	31-35 tahun	29	25,2	25,2	67,0
	36-40 tahun	25	21,7	21,7	88,7
	>40 tahun	13	11,3	11,3	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	33	28,7	28,7	28,7
	SMA	59	51,3	51,3	80,0
	Diploma	12	10,4	10,4	90,4
	Sarjana	11	9,6	9,6	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Pengalaman_dan_Lama_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	19	16,5	16,5	16,5
	1-2 tahun	40	34,8	34,8	51,3
	3-4 tahun	44	38,3	38,3	89,6
	5-6 tahun	12	10,4	10,4	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

Kinerja_Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	27	23,5	23,5	23,5
	Sedang	65	56,5	56,5	80,0
	Rendah	23	20,0	20,0	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	23	20,0	20,0	20,0
	Sedang	68	59,1	59,1	79,1
	Rendah	24	20,9	20,9	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Motivasi_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	22	19,1	19,1	19,1
	Sedang	74	64,3	64,3	83,5
	Rendah	19	16,5	16,5	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja_Karyawan	115	5,00	16,00	11,1478	2,87531
Disiplin_Kerja	115	8,00	16,00	11,8783	2,62961
Motivasi_Kerja	115	4,00	16,00	11,3391	3,01716
Valid N (listwise)	115				

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja_ Karyawan	Disiplin_Kerja	Motivasi_ Kerja
N		115	115	115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	11,1478	11,8783	11,3391
	Std. Deviation	2,87531	2,62961	3,01716
Most Extreme Differences	Absolute	,112	,100	,117
	Positive	,112	,100	,111
	Negative	-,105	-,089	-,117
Kolmogorov-Smirnov Z		1,199	1,076	1,256
Asymp. Sig. (2-tailed)		,113	,197	,085

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Kinerja_Karyawan * Disiplin_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Disiplin_Kerja	Between Groups	(Combined)	443,326	8	55,416	11,768	,000
		Linearity	378,274	1	378,274	80,329	,000
		Deviation from Linearity	65,052	7	9,293	1,973	,065
	Within Groups		499,161	106	4,709		
	Total		942,487	114			

Kinerja_Karyawan * Motivasi_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Motivasi_Kerja	Between Groups	(Combined)	415,736	10	41,574	8,208	,000
		Linearity	386,391	1	386,391	76,288	,000
		Deviation from Linearity	29,345	9	3,261	,644	,757
	Within Groups		526,751	104	5,065		
	Total		942,487	114			

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,750 ^a	,563	,555	1,91741

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	530,723	2	265,362	72,179	,000 ^a
	Residual	411,764	112	3,676		
	Total	942,487	114			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,643	,903		,713	,478		
	Disiplin_Kerja	,477	,076	,436	6,266	,000	,806	1,241
	Motivasi_Kerja	,427	,066	,448	6,439	,000	,806	1,241

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: abs_res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,074 ^a	,006	-,012	1,01839

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,645	2	,323	,311	,733 ^a
	Residual	116,156	112	1,037		
	Total	116,802	114			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: abs_res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,511	,479		3,152	,002
	Disiplin_Kerja	-,019	,040	-,048	-,460	,647
	Motivasi_Kerja	,027	,035	,082	,778	,438

a. Dependent Variable: abs_res

HASIL UJI REGRESI BERGANDA 1

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Pendidikan, Umur, Jenis_Kelamin	.	Enter
2	Disiplin_Kerja ^a	.	Enter
3	Motivasi_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,731 ^a	,535	,518	1,99635	,535	31,621	4	110	,000
2	,785 ^b	,615	,598	1,82348	,081	22,845	1	109	,000
3	,824 ^c	,679	,662	1,67276	,064	21,527	1	108	,000

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Pendidikan, Umur, Jenis_Kelamin

b. Predictors: (Constant), Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Pendidikan, Umur, Jenis_Kelamin, Disiplin_Kerja

c. Predictors: (Constant), Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Pendidikan, Umur, Jenis_Kelamin, Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	504,091	4	126,023	31,621	,000 ^a
	Residual	438,396	110	3,985		
	Total	942,487	114			
2	Regression	580,053	5	116,011	34,890	,000 ^b
	Residual	362,434	109	3,325		
	Total	942,487	114			
3	Regression	640,288	6	106,715	38,138	,000 ^c
	Residual	302,199	108	2,798		
	Total	942,487	114			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Pendidikan, Umur, Jenis_Kelamin

b. Predictors: (Constant), Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Pendidikan, Umur, Jenis_Kelamin, Disiplin_Kerja

c. Predictors: (Constant), Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Pendidikan, Umur, Jenis_Kelamin, Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,744	,904		1,928	,056
	Jenis_Kelamin	2,115	,424	,363	4,992	,000
	Umur	,642	,168	,262	3,815	,000
	Pendidikan	,667	,216	,205	3,085	,003
	Pengalaman_dan_Lama_Kerja	,887	,230	,274	3,851	,000
2	(Constant)	-,391	,939		-,417	,678
	Jenis_Kelamin	1,651	,399	,284	4,140	,000
	Umur	,476	,158	,194	3,016	,003
	Pendidikan	,562	,199	,173	2,830	,006
	Pengalaman_dan_Lama_Kerja	,583	,220	,180	2,656	,009
	Disiplin_Kerja	,371	,078	,340	4,780	,000
3	(Constant)	-1,185	,878		-1,349	,180
	Jenis_Kelamin	1,416	,369	,243	3,832	,000
	Umur	,346	,147	,141	2,348	,021
	Pendidikan	,409	,185	,126	2,212	,029
	Pengalaman_dan_Lama_Kerja	,440	,204	,136	2,156	,033
	Disiplin_Kerja	,294	,073	,269	4,015	,000
	Motivasi_Kerja	,289	,062	,303	4,640	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

HASIL UJI REGRESI BERGANDA 2

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Pendidikan, Umur, Jenis_Kelamin	.	Enter
2	Motivasi_Kerja ^a	.	Enter
3	Disiplin_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,731 ^a	,535	,518	1,99635	,535	31,621	4	110	,000
2	,795 ^b	,631	,615	1,78503	,097	28,586	1	109	,000
3	,824 ^c	,679	,662	1,67276	,048	16,123	1	108	,000

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Pendidikan, Umur, Jenis_Kelamin

b. Predictors: (Constant), Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Pendidikan, Umur, Jenis_Kelamin, Motivasi_Kerja

c. Predictors: (Constant), Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Pendidikan, Umur, Jenis_Kelamin, Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	504,091	4	126,023	31,621	,000 ^a
	Residual	438,396	110	3,985		
	Total	942,487	114			
2	Regression	595,175	5	119,035	37,358	,000 ^b
	Residual	347,312	109	3,186		
	Total	942,487	114			
3	Regression	640,288	6	106,715	38,138	,000 ^c
	Residual	302,199	108	2,798		
	Total	942,487	114			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Pendidikan, Umur, Jenis_Kelamin

b. Predictors: (Constant), Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Pendidikan, Umur, Jenis_Kelamin, Motivasi_Kerja

c. Predictors: (Constant), Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Pendidikan, Umur, Jenis_Kelamin, Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,744	,904		1,928	,056
	Jenis_Kelamin	2,115	,424	,363	4,992	,000
	Umur	,642	,168	,262	3,815	,000
	Pendidikan	,667	,216	,205	3,085	,003
	Pengalaman_dan_Lama_Kerja	,887	,230	,274	3,851	,000
2	(Constant)	,261	,855		,305	,761
	Jenis_Kelamin	1,717	,386	,295	4,448	,000
	Umur	,445	,155	,182	2,874	,005
	Pendidikan	,458	,197	,141	2,323	,022
	Pengalaman_dan_Lama_Kerja	,639	,211	,198	3,027	,003
3	Motivasi_Kerja	,346	,065	,363	5,347	,000
	(Constant)	-1,185	,878		-1,349	,180
	Jenis_Kelamin	1,416	,369	,243	3,832	,000
	Umur	,346	,147	,141	2,348	,021
	Pendidikan	,409	,185	,126	2,212	,029
	Pengalaman_dan_Lama_Kerja	,440	,204	,136	2,156	,033
	Motivasi_Kerja	,289	,062	,303	4,640	,000
	Disiplin_Kerja	,294	,073	,269	4,015	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

RANGKUMAN HASIL ANALISIS REGRESI

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis Kelamin	0,363**	0,284**	0,295**	0,243**
Umur	0,262**	0,194**	0,182**	0,141*
Pendidikan	0,205**	0,173**	0,141*	0,126*
Pengalaman dan Lama Kerja	0,274**	0,180**	0,198**	0,136*
Disiplin Kerja	-	0,340**	-	0,269**
Motivasi Kerja	-	-	0,363**	0,303**
R^2	0,535	0,615	0,631	0,679
ΔR^2	0,535**	0,081**	0,097**	0,144**

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$.