

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRAND TJOKRO KLATEN**

SKRIPSI

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



Oleh:

**Daniel Ariesta Christie
NIM. 11408144061**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
HOTEL GRAND TJOKRO KLATEN**

SKRIPSI

Oleh:

DANIEL ARIESTA CHRISTIE

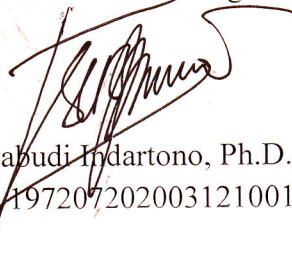
11408144061

Telah disetujui dan disahkan
Pada tanggal 15 Maret 2017

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui,

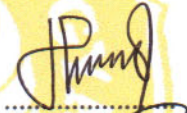
Dosen Pembimbing



Setyabudi Indartono, Ph.D.
NIP. 197207202003121001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Tjokro Klaten”, yang disusun oleh Daniel Ariesta Christie, NIM: 11408144061, ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 4 April 2017 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI			
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
M. Lies Endarwati, M.Si.	Ketua Penguji		10 April 2017
Setyabudi Indartono, Ph.D.	Sekretaris Penguji		10 April 2017
Farlianto, MBA.	Penguji Utama		10 April 2017

Yogyakarta, 12 April 2017
Fakultas Ekonomi
Dekan,



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Daniel Ariesta Christie
NIM : 11408144061
Jurusan/Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta
Judul Skripsi : “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Tjokro Klaten”.

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan dalam penyelesaian studi pada universitas lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 1 Maret 2017

Yang menyatakan,



Daniel Ariesta Christie

NIM. 11408144061

MOTTO

“Tuhan mungkin tidak pernah mengabulkan doa kita, tapi Tuhan memberi kita petunjuk dan jalan untuk mendapatkannya”

(John Savique Capone)

“Jangan selalu katakan apa yang kau ketahui, tapi selalu ketahui apa yang kau katakan”

(Claudius)

PERSEMBAHAN

Ya Tuhan.....Sang maha pemberi hidup...

Ucapan syukur yang tiada terkira hamba lantunkan atas segala nikmat dan pertolongan-Mu selama ini....Karena tanpa adanya campur tangan-Mu, hamba pasti tidak akan mampu menapaki jalan hidup yang menjadikan hamba mengerti arti hidup ini. Sesungguhnya engkaulah yang memiliki karunia maha agung, Anugerah yang tak berakhir dan Engkaulah yang maha pengasih

Ayah....

Petuah mu bak pelita, menuntun ku dijalan-Nya
Peluh mu bagai air, menghilangkan haus dahaga
Hingga darah ku tak membeku
Dan raga ku belum berubah kaku

Bunda...

Do'a mu menjadikan ku bersemangat
Kasih sayang mu yang membuatku menjadi kuat
Hingga aku selalu bersabar
melalui ragam cobaan yang mengejar
Kini cita-cita dan harapan telah ku gapai

Terima kasih untuk seluruh keluarga besarku
yang tak henti-hentinya memberi motivasi dan do'anya untukku, motivasi
dan do'a kalian membuatku semakin semangat untuk berjuang.

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRAND TJOKRO KLATEN

Oleh:
Daniel Ariesta Christie
NIM. 11408144061

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) tingkat disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten, dan (4) pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten berjumlah 90 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten dalam kategori sedang (60,0%), motivasi kerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten dalam kategori sedang (52,2%), dan kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten dalam kategori sedang (68,9%), (2) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) sebesar 0,218 dan $p=0,001$. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,033 atau 3,3%; (3) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,276 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,056 atau 5,6%; dan (4) disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,144 dan $p=0,027$; dan koefisien beta (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,232 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,068 atau 6,8%.

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

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION
ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT
THE HOTEL GRAND TJOKRO KLATEN**

By:
Daniel Ariesta Christie
NIM. 11408144061

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the level of work discipline, motivation, and performance of employees at employees of Hotel Grand Tjokro Klaten, (2) the effect of work discipline on the performance of the employee on the employee Hotel Grand Tjokro Klaten, (3) the effect of work motivation on performance employees at Hotel Grand Tjokro Klaten employees, and (4) the effect of work discipline and work motivation on employee performance to employees Hotel Grand Tjokro Klaten.

This research includes associative causal research with a quantitative approach. The population of this research are all employees of Hotel Grand Tjokro Klaten numbered 90 people. Data were collected by questionnaires that have been tested for validity and reliability. Data analysis technique used is multiple regression.

The results showed that: (1) the discipline of employees Hotel Grand Tjokro Klaten in the medium category (60.0%), work motivation Hotel Grand Tjokro Klaten in the medium category (52.2%), and employee performance in Hotel Grand Tjokro Klaten medium category (68.9%), (2) the work discipline has a positive effect on employee performance Hotel Grand Tjokro Klaten. This is evidenced by the beta coefficient equal to (β) of 0.218 and $p = 0.001$. Contributions influence of labor discipline on the performance of employees is (ΔR^2) 0,033 or 3.3%; (3) motivation to work has a positive effect on employee performance Hotel Grand Tjokro Klaten. This is evidenced by the beta coefficient equal to (β) 0.276 and $p = 0.000$. Contributions influence work motivation on employee performance by (ΔR^2) 0.056, or 5.6%; and (4) work discipline and motivation to work has a positive influence on employee performance Hotel Grand Tjokro Klaten. This is evidenced by the beta coefficient (β) in the variable work discipline at 0.144 and $p = 0.027$; and the beta coefficient (β) on work motivation variable of 0.232 and $p = 0.000$. Contributions influence of labor discipline and work motivation on employee performance by (ΔR^2) 0.068 or 6.8%.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Tuhan YME yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Tjokro Klaten”, ini dengan baik.

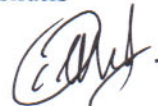
Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd.,MA, 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 dan selaku Dosen Pembimbing skripsi yang selama ini penuh kesabaran memberikan bimbingan, motivasi, serta arahan dalam menyempurnakan skripsi ini,.

4. Farlianto, MBA. selaku Penguji Utama yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.
5. M. Lies Endarwati, M.Si. selaku Ketua Penguji terima kasih atas kesempatan waktu dan saran-saran yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. Sahabat-sahabat Manajemen angkatan 2011 khususnya kelas B dan kelas SDM, teman-teman KKN terimakasih atas dukungan dan doanya.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan, Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Penulis



Daniel Ariesta Christie
NIM. 11408144061

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 TEORI	15
A. Landasan Teori	15
1. Kinerja Karyawan	15
2. Disiplin Kerja	20
3. Motivasi Kerja	30
B. Penelitian yang Relevan	36
C. Kerangka Berpikir	37
D. Paradigma Penelitian	42
E. Hipotesis Penelitian	42
BAB III. METODE PENELITIAN	43
A. Desain Penelitian	43
B. Tempat dan Waktu Penelitian	43
C. Variabel Penelitian	43
D. Definisi Operasional Variabel	44
E. Populasi Penelitian	47

F. Teknik Pengumpulan Data.....	47
G. Instrumen Penelitian	47
H. Teknik Analisis Data.....	53
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	59
B. Hasil Penelitian	61
1. Analisis Deskriptif.....	61
2. Uji Prasyarat Analisis	68
3. Pengujian Hipotesis	71
C. Pembahasan.....	74
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	81
A. Simpulan	81
B. Keterbatasan Penelitian.....	82
C. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

1. Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Rendahnya Kinerja Karyawan Departemen Hotel Grand Tjokro	3
2. Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan Hotel Grand Tjokro.....	6
3. Data Presensi Karyawan Hotel Grand Tjokro Bulan Juli-November 2016.....	7
4. Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Rendahnya Motivasi Kerja Karyawan Hotel Grand Tjokro.....	9
5. Kisi-kisi Instrumen.....	48
6. Hasil Uji CFA	50
7. <i>Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha</i>	51
8. <i>Average Variance Extracted, Square Corelation, and Discriminant Validity</i>	51
9. Hasil Uji Reliabilitas	52
10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Umur	63
12. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	64
13. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
14. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja	66
15. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja.....	67
16. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	68
17. Hasil Uji Normalitas	69
18. Hasil Uji Linieritas.....	69
19. Hasil Uji Multikolinieritas	70
20. Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi.....	72
22. Ringkasan Hasil Hipotesis	73

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian.....	42
------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Kuesioner Penelitian	88
2. Data Validitas dan Reliabilitas	92
3. Data Penelitian	95
4. Data Karakteristik Responden	98
5. Data Kategorisasi	101
6. Hasil Uji Validitas CFA Tahap I.....	103
7. Hasil Uji Validitas CFA Tahap II	104
8. Hasil Uji Reliabilitas.....	105
9. Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	106
10. Perhitungan Diskriminan	107
11. Hasil Uji Karakteristik Responden	108
12. Hasil Uji Deskriptif	109
13. Rumus Perhitungan Kategorisasi	110
14. Hasil Uji Kategorisasi	112
15. Hasil Uji Normalitas	113
16. Hasil Uji Linieritas	114
17. Hasil Uji Multikolinieritas	115
18. Hasil Uji Heteroskedastisitas	116
19. Hasil Uji Regresi Berganda (1).....	117
20. Hasil Uji Regresi Berganda (2).....	119
21. Rangkuman Hasil Uji Regresi Berganda	121

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. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan dalam bisnis perhotelan, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efisien dan efektif. Salah satu prinsip yang dijunjung tinggi oleh suatu perusahaan yang ingin berkembang dan maju adalah meningkatkan kinerja para karyawan.

Menurut Simamora (2004: 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. 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.

Kinerja karyawan yang baik 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. Perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal. Sedarmayanthi (2010:260) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Baik buruk hasil kerja karyawan dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Jika karyawan memberikan hasil kerja sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tergolong baik.

Salah satu perusahaan perhotelan yang dalam pencapaian visi dan misinya memerlukan kinerja karyawan yang prima dalam memberikan pelayanan kepada konsumen dan pelanggannya adalah Hotel Grand Tjokro. Hotel Grand Tjokro beralamat di Jalan Pemuda Selatan No. 42 Klaten, Jawa Tengah. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2011 dengan lokasi strategis yaitu di jalan pemuda selatan dimana menjadi lokasi yang tepat untuk singgah dan bermalam. Hotel Grand Tjokro memiliki kamar dengan jumlah 54 kamar dan karyawan dengan jumlah 90 orang. Hotel Grand Tjokro dengan konsep elegansi yang dipadukan dengan klasik ini membagi kelas kamarnya dalam 3

kelas yaitu *Superiur, Deluxe, dan Suite*. Karyawan pada hotel ini juga terbagi dalam beberapa departemen yaitu *house keeping department, karaoke departemen, food and beverage, dan front office department*.

Dalam penelitian Setiawan dan Kartika (2014:1477) diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan. Namun pada kenyataannya, Hotel Grand Tjokro dihadapkan pada permasalahan kinerja karyawan yang masih rendah. Hasil wawancara dengan 30 karyawan Hotel Grand Tjokro, dapat diketahui bahwa indikator rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Rendahnya Kinerja Karyawan Departemen Hotel Grand Tjokro

No	Urain Pertanyaan	F	Persentase
1	Karyawan tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	7	23,3%
2	Karyawan bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	8	26,7%
3	Karyawan jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak	4	13,3%
4	Karyawan tidak menjalin kerja sama dengan rekan kerja	5	16,7%
5	Karyawan tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja	6	20,0%
Total		30	100,0%

(Sumber: Data Primer dari Hasil Survei dari Departemen *Food and Beverage* Hotel Grand Tjokro Tahun 2016)

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 7 orang (23,3%) mengatakan penyebab rendahnya kinerja karyawan karena karyawan tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, sebanyak 8 orang (26,7%) mengatakan penyebab rendahnya kinerja karyawan karena karyawan dalam bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan, sebanyak 4 orang (13,3%) mengatakan penyebab rendahnya kinerja karyawan karena karyawan jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak, sebanyak 5 orang (16,7%) mengatakan penyebab rendahnya kinerja karyawan karena karyawan tidak menjalin kerja sama dengan rekan kerja, dan sebanyak 6 orang (20%) mengatakan penyebab rendahnya kinerja karyawan karena karyawan tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja.

Pihak Hotel Grand Tjokro mengatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor disiplin kerja. Zesbendri dan Aryanti (2009), menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Ardana, dkk (2011:134), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Iriani (2010), menambahkan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan.

Dengan kedisiplinan kerja, maka karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Menurut Rivai (2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2013) seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi ditandai dengan: (1) kriteria berdasarkan sikap yang diwujudkan dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, (2) kriteria berdasarkan norma yang diwujudkan dengan mematuhi peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, dan (3) kriteria berdasarkan tanggung jawab yang merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Namun berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada 30 karyawan Hotel Grand Tjokro diketahui bahwa disiplin kerja karyawan Hotel Grand Tjokro masih rendah, yang disebabkan oleh beberapa faktor yang tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan Hotel Grand Tjokro

No	Faktor Penyebab Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Terkait sikap: kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas	12	40,0%
2	Terkait norma: karyawan sering melakukan pelanggaran peraturan	8	26,7%
3	Terkait tanggungjawab: kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas	10	33,3%
Total		30	100%

(Sumber: Hasil Survei dari Hotel Grand Tjokro Tahun 2016)

Hasil observasi tersebut menunjukkan sebanyak 12 orang (40,0%) rendahnya disiplin kerja karyawan ditunjukkan dari kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas, sebanyak 8 orang (26,7%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan ditunjukkan dari karyawan sering melakukan pelanggaran peraturan. Sementara itu, sebanyak 10 orang (33,3%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan ditunjukkan dari kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas.

Bentuk-bentuk penurunan disiplin kerja ditinjau dari indikator sikap dimana karyawan kurang memiliki kesadaran dalam melaksanakan tugas ditunjukkan pada menurunnya mutu dan kualitas kamar yang akan *check-in*, misalnya kamar tamu kurang bersih dan kurang rapi, setelah diperiksa oleh *supervisor amenities* sering kurang lengkap, merokok di area tempat kerja, tidur di saat jam kerja. Beberapa karyawan juga sengaja mengulur-ngulur waktu pembersihan kamar agar sedikit mendapat jatah kamar yang harus dibersihkan, dan lambat dalam melayani permintaan tamu. Selain itu, ternyata di Hotel Grand Tjokro 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.

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

Tabel 3. Data Presensi Karyawan Hotel Grand Tjokro Bulan Juli-November 2016

Bulan	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Absensi Karyawan	Total Kehadiran	%
Juli	80	25	2080	89	1991	4%
Agustus	80	27	2080	90	1990	5%
September	80	27	2080	91	1989	5%
Oktober	80	27	2160	92	2068	4%
November	80	26	2080	96	1984	5%
Rata-rata Absensi						5%

Sumber: Data Hotel Grand Tjokro Bulan Juli-November 2016

Berdasarkan data absensi karyawan di Hotel Grand Tjokro Klaten dapat dilihat bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan Hotel Grand Tjokro 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 Grand Tjokro Klaten menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3 persen dan ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi didalam Perusahaan berbentuk Hotel tersebut khususnya disiplin kerja.

Faktor lain yang juga dianggap mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten adalah motivasi kerja. Menurut Sutrisno (2009) motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Pentingnya motivasi kerja disampaikan oleh Handoko (2003:86), sebagai kekuatan pendorong yang dapat mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan dan kepuasan dirinya. Shadare (2009), juga menyebutkan motivasi karyawan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena pentingnya motivasi maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya motivasi yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Purba (2007:67), 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 pra survey dengan memberikan kuesioner terbuka kepada 30 karyawan diketahui bahwa penyebab menurunnya motivasi kerja karyawan Hotel Grand Tjokro diindikasikan dengan beberapa faktor yang tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Rendahnya Motivasi Kerja Karyawan Hotel Grand Tjokro

No	Penyebab Rendahnya Motivasi Kerja Karyawan	Frekuensi	Persentase
1	Tidak adanya kebutuhan berprestasi	11	36,7%
2	Tidak adanya kebutuhan afiliasi	7	23,3%
3	Tidak adanya kebutuhan kekuasaan	12	40,0%
Total		30	100,0%

(Sumber: Data Primer dari Hasil Survei Hotel Grand Tjokro Tahun 2016)

Hasil survei tersebut dilakukan peneliti pada tanggal 16 Desember 2016 dengan melakukan wawancara langsung kepada karyawan bagian *food and beverage* Hotel Grand Tjokro. Hasil pra survei menunjukkan bahwa menurunnya motivasi kerja karyawan karena tidak adanya kebutuhan berprestasi dalam diri karyawan (36,7%), sebanyak (23,3%) mengatakan bahwa menurunnya motivasi kerja karyawan karena tidak adanya kebutuhan afiliasi dalam diri karyawan. Sementara itu, sebanyak (40,0%) mengatakan bahwa menurunnya motivasi kerja karyawan karena tidak adanya kebutuhan kekuasaan dalam diri karyawan.

Berdasarkan pengamatan secara umum rendahnya motivasi kerja dapat dilihat dari adanya keluhan tamu yang menginap di Hotel Grand Tjokro Klaten. Keluhan tersebut dicatat oleh resepsionis dan kemudian disampaikan kepada departemen yang bersangkutan, namun keluhan tersebut seringkali hanya tersimpan di meja resepsionis dan tidak sampai kepada operasional yang bersangkutan karena sebelum menyelesaikan tugasnya di *reception*, petugas *reception* sudah harus melakukan tugas yang lain, sehingga departemen tersebut tidak mengetahui keluhan tamu. Keluhan tamu tersebut seperti: adanya tamu yang mengeluhkan saat memesan *room service*, dimana tamu menunggu makanan terlalu lama untuk diantarkan ke kamar. Selain itu adanya tamu yang mengeluhkan proses penanganan administrasi saat *check-in* maupun *check-out* yang kurang cepat, sehingga tamu harus menunggu lama di lobby. Hal ini merupakan kurang tanggapnya karyawan terhadap keluhan tamu yang menginap. Selanjutnya berdasarkan pengamatan secara langsung dan wawancara dengan salah seorang karyawan, adanya karyawan yang keluar pada saat jam kerja tanpa memberitahu *security* terlebih dahulu sehingga dapat mengganggu operasional hotel.

Tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila kedisiplinan dan motivasi karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten. Mengacu pada uraian

tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Tjokro Klaten”.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro yang masih rendah.
2. Menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh ketidaktepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas.
3. Penurunan kinerja karyawan disebabkan pula oleh tingkat kehadiran yang semakin menurun.
4. disiplin kerja karyawan Hotel Grand Tjokro masih rendah.
5. Penurunan disiplin kerja ditunjukkan dari sikap karyawan yang kurang memiliki kesadaran dalam melaksanakan tugas.
6. Penurunan disiplin kerja ditunjukkan tingkat kehadiran karyawan yang menurun.
7. Penurunan motivasi kerja disebabkan tidak adanya kebutuhan berprestasi dalam diri karyawan, tidak adanya kebutuhan afiliasi dalam diri karyawan, dan tidak adanya kebutuhan kekuasaan dalam diri karyawan.
8. Terdapat koki yang tidak mengenakan penutup kepala dan staff kitchen yang tidak mengenakan sarung tangan ketika bekerja di dapur.
9. Penanganan keluhan yang terkesan lambat.

10. Menurunnya kecepatan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kamar untuk tamu di Hotel Grand Tjokro Klaten.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, 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 Grand Tjokro Klaten?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Tjokro Klaten?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Tjokro Klaten?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten?

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 Grand Tjokro Klaten.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten.
4. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten.

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 Grand Tjokro Klaten.

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 TEORI

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) As'ad (2005:63) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Hasibuan (2013:34) 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 diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Dari beberapa pengertian di atas, landasan yang digunakan 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 dan Kartika (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.

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.

Dalam penelitian ini definisi kinerja mengacu pada pendapat dari Mangkunegara (2000: 62) yang mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

d. Efek Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2007) kinerja karyawan berdampak pada hal-hal berikut ini:

- 1) Peningkatan keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal baik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Karyawan mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
- 6) Karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
- 7) Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian 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).

Menurut Hasibuan (2013:20), 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 (2013:23), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

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. Hasibuan (2013: 213) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Maka dari itu disiplin kerja adalah sebagai pembentuk sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut Handoko (2008:208) “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi nasional”.

Berdasarkan pengertian di atas 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.

b. Penilaian Disiplin Kerja

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

- 1) Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- 2) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- 5) 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):

- 1) Disiplin *retributive* (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

- 4) 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:

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

c. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2013:110) 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.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya faktor yang memengaruhi disiplin kerja berasal dari dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Helmi (1996: 37) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam

perilaku. Menurut Kelman (1985) perubahan sikap mental dalam perilaku terdapat tiga tingkatan yaitu disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

a) Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak akan tampak. Contohnya seorang pengendara motor akan memakai helm jika ada polisi saja.

b) Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan terhadap aturan-aturan didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan pada atasnya disebabkan karena kualitas profesionalnya yang tinggi dibidangnya, jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun, pelanggaran meningkatkan frekuensinya.

c) Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karyawan punya sistem nilai pribadi yang menunjukkan tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri. Misalnya: walaupun tidak ada polisi namun pengguna motor tetap memakai helm dan membawa sim.

2) Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisisten adil bersikap positif dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membedakan.

Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai oleh karenanya komunikasi terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini transparan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan termasuk di dalamnya sangsi dan hadiah apabila karyawan memerlukan konsultasi terutama jika aturan aturan dirasa tidak memuaskan

karyawan. Selain faktor kepemimpinan, gaji kesejahteraan dan sistem penghargaan yang lainnya merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan. Gaji kesejahteraan dan system penghargaan akan memberikan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan sehingga akan berdampak pada perilaku disiplin kerja karyawan.

Tu'u (2004:38) mengemukakan beberapa hal yang dapat dipengaruhi oleh disiplin antara lain:

- 1) Penataan kehidupan bersama
- 2) Pembangunan kepribadian
- 3) Melatih kepribadian
- 4) Fungsi pemaksaan
- 5) Fungsi hukuman
- 6) Fungsi menciptakan

Disiplin akan mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola

kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut. Disiplin sebagai sarana pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

Pada awalnya mungkin disiplin itu penting karena suatu pemaksaan namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus-menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dalam diri sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Diharapkan untuk dikemudian hari, disiplin ini meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif bermakna dan memandang jauh kedepan disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif bermakna dan memandang jauh kedepan disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi disiplin berfikir yang mengatur dan memengaruhi seluruh aspek kehidupannya. Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat

menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

e. Efek Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Siagian (2011:230) bentuk disiplin yang baik akan berdampak pada:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
 - 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan. 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.
 - 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
 - 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
 - 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.
- Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan diaspek

kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013: 193). Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis, sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai 2011: 443).

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor 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, 2011: 138)

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 didalam 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.

b. Indikator Motivasi Kerja

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

1) 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.

2) 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.

3) 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.

4) 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.

5) 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 McClelland 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:

- 1) Kebutuhan prestasi (*need for achievement*): dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- 2) Kebutuhan kekuatan (*need for power*): kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- 3) 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

bisammenentukan 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).

c. Efek Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan (Robbins & Judge, 2007: 222). Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, dan sanggup bekerja dengan baik. Adanya suatu pemenuhan kebutuhan yang timbul dari seorang karyawan dalam bekerja, dimana digunakan sebagai kekuatan atau tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi karyawan untuk melakukan kegiatan, agar memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Menurut Robbins & Judge (2007: 222) apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan

termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2013: 142) yang mengatakan bahwa salah satu tujuan dengan adanya motivasi kerja adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan sehingga tercipta kegairahan kerja agar dapat bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya pada tujuan mencapai sasaran kerja.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu. Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini disajikan sebagai berikut:

1. Azwar (2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang”. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja karyawan berada pada kategori sangat baik 87,75% dan kinerja karyawan berada pada kategori baik (68,36%). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8%.

2. Krisnanda dan Sudibya (2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel dengan kontribusi sebesar 64,3 persen. Variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel dengan variabel kompensasi sebagai variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.
3. Putra dan Subudi (2012) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua”. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku

(Hasibuan, 2001: 193). Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis, sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai 2011: 443).

Menurut Hasibuan (2013: 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 Grand Tjokro memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran karyawan yang rendah dan ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja. Tingkat disiplin karyawan Grand Tjokro 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.

Menurunnya kedisiplinan karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten akan membuat target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Mulai dari terjadinya target waktu karyawan

dalam merapikan dan membersihkan kamar hotel yang terlalu lama. Hal ini menyebabkan ketidak siapan kamar hotel untuk ditempati oleh pengunjung yang ingin segera *check in*. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Sebaliknya, ketika tingkat kedisiplinan karyawan tinggi, target dari perusahaan akan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Tidak akan terjadi adanya komplain pengunjung karena kamar sudah dirapikan dan dibersihkan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

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. Rendahnya motivasi karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten dapat terlihat dari manajer tingkat menengah sekelas supervisor kurang memiliki kedekatan kepada karyawan yang dipimpinnya dan juga kurang intens dalam memberikan motivasi kepada karyawan bawahannya, sehingga berdampak pada rendahnya semangat kerja karyawan, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Faktor lingkungan kerja yang tidak kondusif serta beban kerja yang sangat tinggi di tiga bulan terakhir. Hal ini justru menurunkan kinerja karyawan, menghambat proses pelayanan terhadap pelanggan dan memperlambat pencapaian target perusahaan.

Motivasi karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten 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, di mana 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.

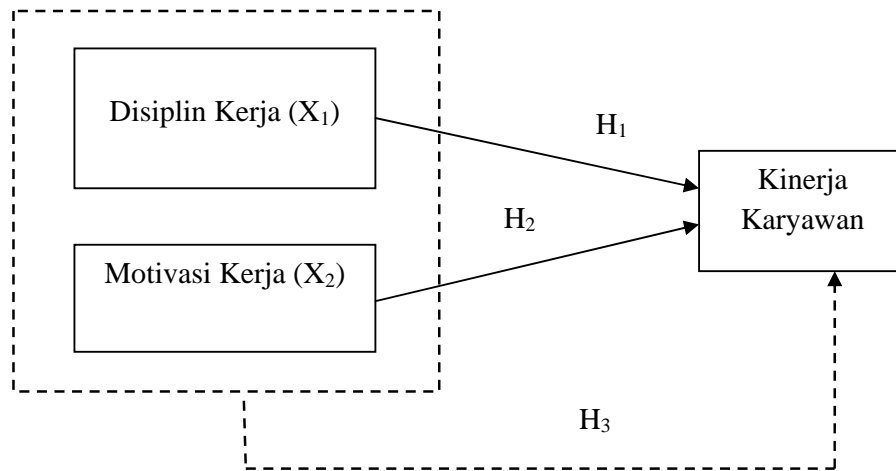
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang terhadap kinerja dari karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten. Dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pihak Hotel Grand Tjokro, maka kinerja karyawan hotel Hotel Grand Tjokro akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal dapat membawa Hotel Grand Tjokro untuk dapat bersaing dengan Hotel lainnya dan menjadi hotel yang lebih baik dan lebih maju di tahun-tahun selanjutnya. Dalam penelitian Putra dan Subudi (2012) menemukan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara 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 Grand Tjokro yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir yang diuraikan di atas, maka dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka pikir yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dari teori dan kerangka pikir di atas, dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten.

H₃: Disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten.

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 Grand Tjokro Klaten. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2017 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 Ghozali (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 Grand Tjokro Klaten. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Setiawan dan Kartika (2014:147) yaitu:

a. Ketepatan penyelesaian tugas

Karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat.

b. Kesesuaian jam kerja

Karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.

c. Tingkat kehadiran

Karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan.

d. Kerjasama antar karyawan

Karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten 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 mentaati 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 McClelland 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 seluruh karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten berjumlah 90 orang 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 5. Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Item
Kinerja Karyawan (Setiawan dan Kartika (2014:1477))	1. Ketepatan penyelesaian tugas	1
	2. Kesesuaian jam kerja	2
	3. Tingkat kehadiran	3
	4. Kerjasama antar karyawan	4,5
Disiplin Kerja (Hasibuan, 2013:110)	1. Kriteria berdasar sikap	1,2,3
	2. Kriteria berdasarkan norma	4,5,6
	3. Kriteria berdasarkan tanggungjawab	7,8
Motivasi Kerja (Mc Clelland 1961 dalam Steers, Richard M. dan D. Braunstein: 1976:254)	1. <i>Need for achievement</i> (kebutuhan berprestasi)	1,2
	2. <i>Need for affiliation</i> (kebutuhan afiliasi)	3,4
	3. <i>Need for power</i> (kebutuhan kekuasaan)	5

2. Uji Instrumen

Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat ketepatan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten.

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. Hasil uji CFA ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji CFA

No	Variabel	Item Pertanyaan	1	2	3
1	Disiplin Kerja	Disiplin1	0,880		
		Disiplin2	0,626		
		Disiplin3	0,456		
		Disiplin4	0,860		
		Disiplin5	0,866		
		Disiplin6	0,904		
		Disiplin7	0,790		
		Disiplin8	0,925		
2	Motivasi Kerja	Motivasi1		0,824	
		Motivasi2		0,819	
		Motivasi3		0,825	
		Motivasi4		0,792	
		Motivasi5		0,773	
3	Kinerja Karyawan	Kinerja1			0,674
		Kinerja2			0,727
		Kinerja3			0,814
		Kinerja4			0,850
		Kinerja5			0,878

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat satu butir pertanyaan yang gugur yaitu disiplin 3 karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,5.

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

1) *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai faktor *loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0.5 (Fornell dan Larcker, 1981). Nilai AVE pada variabel disiplin kerja sebesar 0,788; variabel

motivasi kerja sebesar 0,807; dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,789; sehingga nilai ini menunjukkan bahwa variabel/konstruk berbeda. AVE *value* ditunjukkan pada tabel 6.

Tabel 7. Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Disiplin_Kerja	3,23	0,52	0,788	0,931		
Motivasi_Kerja	3,20	0,54	0,807	0,432**	0,866	
Kinerja Karyawan	2,96	0,59	0,789	0,564**	0,625**	0,850

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Nilai Cronbach's Alpha pada angka bercetak tebal

2) Divergent Validity

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation value* dan *discriminant value*. *Divergent validity* digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. *Divergen validity* meliputi nilai korelasi dan *dicriminant* antara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Campbell dan Fiske, 1959).

Tabel 8. Average Variance Extracted, Square Corelation, and Discriminant Validity

Variabel	AVE	Disiplin	Motivasi	Kinerja
Disiplin_Kerja	0,788	0,788	0,187	0,318
Motivasi_Kerja	0,807	0,481	0,807	0,391
Kinerja Karyawan	0,789	0,634	0,728	0,789

Keterangan:

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *discriminant validity* di bawah 0,8; sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel tidak tumpang tindih.

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.

Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel didapatkan nilai *cronbach`s alpha* masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach`s alpha</i>	Keterangan
1	Disiplin_Kerja	0,931	Reliabel
2	Motivasi_Kerja	0,866	Reliabel
3	Kinerja_Karyawan	0,850	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,7.

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 data berdasarkan 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 kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogorov-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-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. Delta koefisien determinasi (ΔR^2) biasa disebut juga dengan *R Square Change* merupakan selisih dari *Adjusted R Square* pada suatu baris terhadap baris sebelumnya (Kim, J. and F.J. Kohout (1975) dalam BPS *United Nation Population Fund* (2015: 102)).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Hotel Grand Tjokro

Grand Tjokro Hotels Indonesia membuka hotel di Klaten melalui Grand Tjokro Klaten. Dengan Mengedepankan konsep perpaduan unsur-unsur tradisional dengan fasilitas serta pelayanan modern dan profesional, Hotel bintang tiga ini siap untuk menawarkan sebuah pengalaman hotel yang berkualitas sehingga selalu menjadi pilihan utama anda di setiap kali anda berkunjung ke Klaten.

Grand Tjokro Klaten berlokasi di Jalan Pemuda Selatan 42, Klaten. Tempat yang strategis ini memberikan akses mudah dan cepat ke berbagai lokasi di Klaten dan sekitarnya, seperti Bandara Adi Sucipto di Yogyakarta (30 menit), Bandara Adi Sumarmo Solo (50 menit), Stasiun Klaten (5 menit), serta lokasi-lokasi lainnya seperti Plaza Klaten, Pasar Boyolali, Malioboro Mall, Candi Prambanan serta distrik bisnis dan belanja lainnya.

Pada awalnya Hotel Grand Tjokro pertama kali berdiri di kota Klaten. Dengan pajak yang relatif besar, pemilik hotel Grand Tjokro ingin membantu memajukan perekonomian kota Klaten dengan pajak di bayarkan kepada pemerintah setempat. Selain itu, beliau juga ingin membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar yang memiliki

kemampuan dibidang perhotelan. Pada saat itu Hotel Grand Tjokro merupakan hotel berbintang 3 pertama yg berdiri di kota Klaten.

Awal berdiri Hotel Grand Tjokro merupakan keinginan dari Bapak Hidayat Tjokro untuk berinvestasi dengan melihat Kota Klaten yang memiliki daya tarik bagi para wisatawan serta melihat peluang bisnis dibidang perhotelan yang menjanjikan. Dipilihnya nama Grand Tjokro ini disesuaikan dengan nama pemilik hotel yaitu Bapak Hidayat Tjokro. Nama Grand Tjokro mengandung unsure Jawa sesuai dengan tempat hotel berdiri yaitu di Klaten. Konsep yang diangkat oleh Grand Tjokro yaitu menggabungkan dua keunikan yang meliputi style Indonesia modern dengan kebudayaan Jawa. Konsep ini diharapkan dapat menciptakan suasana yang nyaman sehingga tamu merasa senang dan kenangan selama di Klaten tidak akan terlupakan.

2. Visi Hotel Grand Tjokro Klaten

- a. Menjadi hotel bintang empat terbaik di Klaten sesuai dengan nilai perusahaan.
- b. Diakui sebagai pimpinan pasar dan sebagai contoh hotel yang setia dan memberikan pengalaman kepada tamu dengan servis yang baik.

3. Misi Hotel Grand Tjokro Klaten adalah:

- a. *Happy Customer* yang diartikan bahwa tamu kami adalah teman kami, dan kami akan melayani mereka dengan baik. Kenyamanan dan kepuasan tamu menjadi hal yang utama.

- b. *Happy People* yang diartikan bahwa karyawan kami adalah asset perusahaan yang terbesar. Kami akan mengurus dan memenuhi kebutuhan karyawan kami dengan baik.
- c. *Happy Stakeholder* yang dapat diartikan bahwa pemegang saham kami adalah partner kerja kami, dan kami akan memastikan untuk menjaga kepercayaan mereka dan menjaga hubungan kerjasama agar tetap berjalan dengan baik.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) tingkat disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten, dan (4) pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten berjumlah 90 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di Hotel Grand Tjokro Klaten. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden.

Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: umur, jenis kelamin, dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

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

Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	33	36,7
Perempuan	57	63,3
Jumlah	90	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 36,7% dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 63,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten berjenis kelamin perempuan (63,3%) karena perempuan dianggap lebih pas menyambut para tamu dan perempuan mampu memberikan kesan ramah, bersih dan rapi. Sehingga para tamu tersebut merasa yakin atas kualitas pelayanan dan mendapatkan jaminan kebersihan dan keselamatan atas jasa yang diberikan oleh pihak hotel.

2) Umur

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan umur disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
20-25 tahun	7	7,8
26-30 tahun	29	32,2
31-35 tahun	23	25,6
36-40 tahun	20	22,2
>40 tahun	11	12,2
Jumlah	90	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berumur antara 20-25 tahun sebanyak 7,8%, karyawan yang berumur antara 26-30 tahun sebanyak 32,2%, karyawan yang berumur antara 31-35 tahun 25,6%, karyawan yang berumur antara 36-40 tahun sebanyak 22,2%, dan karyawan yang berumur lebih dari 40 tahun sebanyak 12,2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten berumur antara 26-30 tahun (32,2%), karena pada usia ini masih tergolong usia produktif, sehingga para karyawan mampu menjalankan tuntutan dan tanggungjawab dalam bekerja.

3) Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	12	13,3
SMA	37	41,1
Diploma	26	28,9
Sarjana	15	16,7
Jumlah	90	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan SMP sebanyak 13,3%, karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 41,1%, karyawan yang berpendidikan Diploma sebanyak 28,9%, dan karyawan yang berpendidikan Sarjana sebanyak 16,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten berpendidikan SMA (41,1%). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak mengutamakan latar belakang pendidikan tinggi sebagai prioritas utama agar bisa bekerja di Hotel Grand Tjokro Klaten, namun yang terpenting karyawan dapat bekerja dengan baik dan memiliki *skill* yang tinggi serta mengutamakan kepentingan tamu.

4) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 13. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
<1 tahun	14	15,6
1-2 tahun	30	33,3
3-4 tahun	37	41,1
5-6 tahun	9	10,0
Jumlah	90	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 15,6%, karyawan dengan lama bekerja antara 1-2 tahun sebanyak 33,3%, karyawan dengan lama bekerja antara 3-4 tahun sebanyak 41,1%, dan karyawan dengan lama bekerja antara 5-6 tahun sebanyak 10,0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten dengan lama bekerja antara 3-4 tahun (41,1%), artinya karyawan merasa nyaman bekerja di Hotel Grand Tjokro Klaten. Selain itu karyawan yang telah bekerja 3-4 tahun menggambarkan karyawan tersebut sudah berpengalaman dan cenderung bekerja lebih profesional daripada karyawan yang belum memiliki pengalaman sama sekali.

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan terhadap variabel penelitian yang meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Disiplin Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 16,00; nilai maksimum sebesar 28,00; mean sebesar 22,6333; dan standar deviasi sebesar 3,61162. Selanjutnya variabel disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja terdiri dari 7 pertanyaan yang masing-masing

mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 26,24$	19	21,1
Sedang	$19,02 \leq X < 26,24$	54	60,0
Rendah	$X < 19,02$	17	18,9
Jumlah		90	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan disiplin kerja dalam kategori tinggi sebanyak 21,1%, karyawan yang menilai disiplin kerja dalam kategori sedang sebanyak 60,0%, dan karyawan yang merasakan disiplin kerja dalam kategori rendah sebanyak 18,9%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasakan disiplin kerja dalam kategori sedang yaitu ada 60,0%, artinya karyawan memiliki disiplin kerja yang cukup baik, dimana karyawan memiliki kesadaran untuk menaati tata tertib demi kelancaran pelaksanaan tugas hingga diperoleh hasil yang maksimal.

2) Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 12,00; nilai maksimum sebesar 20,00; mean sebesar 16,0000; dan standar deviasi sebesar 2,67741. Selanjutnya variabel motivasi kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing

mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 18,68$	22	24,4
Sedang	$13,32 \leq X < 18,68$	47	52,2
Rendah	$X < 13,32$	21	23,3
Jumlah		90	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan motivasi kerja dalam kategori tinggi sebanyak 24,4%, karyawan yang merasakan motivasi kerja dalam kategori sedang sebanyak 52,2%, dan karyawan yang merasakan motivasi kerja dalam kategori rendah sebanyak 23,3%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasakan motivasi kerja dalam kategori sedang yaitu ada 52,2%, artinya karyawan memiliki motivasi yang cukup baik, dimana karyawan memiliki semangat untuk bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

3) Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 8,00; nilai maksimum sebesar 20,00; mean sebesar 14,7889; dan standar deviasi sebesar 2,92795. Selanjutnya variabel kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 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	$X \geq 17,72$	17	18,9
Sedang	$11,86 \leq X < 17,72$	62	68,9
Rendah	$X < 11,86$	11	12,2
Jumlah		90	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 16 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan kinerja karyawan dalam kategori tinggi sebanyak 18,9%, karyawan dengan kinerja karyawan dalam kategori sedang sebanyak 68,9%, dan karyawan dengan kinerja karyawan dalam kategori rendah sebanyak 12,2%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas kinerja karyawan dalam kategori sedang yaitu ada 68,9%, artinya kinerja karyawan sudah cukup baik, dimana karyawan telah bekerja sesuai tugasnya dengan penuh tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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: 68). Dalam penelitian ini, menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja	0,336	Normal
Motivasi Kerja	0,129	Normal
Kinerja Karyawan	0,166	Normal

Sumber: Data Primer 2017

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, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal (Ali Muhson, 2005: 58).

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 18. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja	0,661	Linier
Motivasi Kerja	0,116	Linier

Sumber: Data primer 2017

Hasil uji linieritas pada tabel 18 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05

(sig>0,05), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi 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 19. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,813	1,230	Non Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,813	1,230	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2017

Dari tabel 19 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, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

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 20. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,600	Non Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,250	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 20 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, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis Kelamin	0,269***	0,261***	0,220	0,222***
Umur	0,252***	0,240***	0,183	0,186**
Pendidikan	0,340***	0,233**	0,324	0,256***
Pengalaman dan Lama Kerja	0,281***	0,272**	0,226	0,228***
Disiplin Kerja		0,218***		0,144*
Motivasi Kerja			0,276***	0,232***
R^2	0,718***	0,751**	0,773***	0,786***
ΔR^2	0,718	0,033	0,056	0,068

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

***p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05

Keterangan:

Kinerja = $\sigma + \beta_1$ Jenis Kelamin + β_2 Umur + β_3 Pendidikan

+ β_4 Lama Bekerja + R (Model I)

Kinerja = $\sigma + \beta_1$ Jenis Kelamin + β_2 Umur + β_3 Pendidikan

+ β_4 Lama Bekerja + β_5 Disiplin Kerja + R (Model II)

Kinerja = $\sigma + \beta_1$ Jenis Kelamin + β_2 Umur + β_3 Pendidikan

+ β_4 Lama Bekerja + β_5 Motivasi Kerja + R (Model III)

Kinerja = $\sigma + \beta_1$ Jenis Kelamin + β_2 Umur + β_3 Pendidikan

+ β_4 Lama Bekerja + β_5 Disiplin Kerja + β_6 Motivasi Kerja + R (Model IV)

Berdasarkan tabel 19 di atas hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis I

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0,218 dan p=0,001; hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,033 atau 3,3%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan analisis regresi diketahui koefisien beta (β) sebesar 0,276 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,056 atau 5,6%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,144 dan $p=0,027$; dan koefisien beta (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,232 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten.

Tabel 22. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten.	Terbukti
2.	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten.	Terbukti
3.	Disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten.	Terbukti

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0,218 dan $p=0,001$; hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten. Kontribusi pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,033 atau 3,3%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Hasibuan (2013:20), 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.

Disiplin kerja dapat ditunjukkan dari sikap karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten dalam bekerja. Seorang karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten yang memiliki sikap yang baik dalam bekerja, maka karyawan tersebut menunjukkan kesanggupan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan

tertib. Sikap disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, sehingga karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan.

Disiplin kerja dapat ditunjukkan dari perilaku karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten dalam mematuhi norma-norma yang berlaku yang ditentukan perusahaan. Setiap karyawan yang patuh pada aturan dan peraturan akan menjadi energi positif, yang menciptakan lingkungan kerja menjadi lebih terawat, aman, nyaman, berkualitas, unggul, produktif, efektif, efisien. Karyawan juga memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, seperti kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja dan mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik. Hal ini juga akan mendorong karyawan memiliki tingkat kehadiran yang lebih tinggi dan mendorong karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Rasa bertanggungjawab juga merupakan indikator dari disiplin kerja. Seorang karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten yang bertanggungjawab akan dapat menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan yang didasari tanggung jawab akan memberikan hasil yang lebih optimal jika dibandingkan dengan melakukan sesuatu yang didasari karena keharusan atau mengikuti keinginan orang lain. Melakukan pekerjaan

dengan kesadaran akan tanggung jawab akan jauh lebih menyenangkan jika dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan karena terpaksa. Dengan rasa tanggung jawab ini karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan, sehingga kinerja karyawan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azwar (2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien beta (β) sebesar 0,276 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,056 atau 5,6%.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. 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 didalam 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.

Motivasi kerja dapat terwujud apabila karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten memiliki kebutuhan berprestasi (*need for achievement*) dalam dirinya. Kebutuhan berprestasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten terutama yang berkaitan dengan pekerjaan yang sedang dijalani. Karyawan akan antusias dan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk berprestasi lebih baik lagi asalkan memperoleh pendapatan yang besar. Dengan demikian kebutuhan berprestasi akan mendorong karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu agar mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan juga ditentukan berdasarkan motivasi kerja yang berupa kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*). Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak, karena dapat merangsang dan memotivasi semangat kerja seseorang serta mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi. Adanya persaingan dalam pekerjaan menyebabkan munculnya ego manusia yang ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya. Persaingan yang ditumbuhkan secara sehat akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja giat. Oleh karena itu untuk mendapatkan kedudukan yang baik dalam organisasi, maka seseorang akan berusaha dan termotivasi untuk menyenangkan setiap pekerjaan yang diberikan dan berupaya semaksimal

mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik. Dengan demikian apabila kebutuhan akan kekuasaan ini dapat tercipta maka kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten semakin meningkat.

Kebutuhan akan afiliasi juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Kebutuhan akan afiliasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Kebutuhan akan afiliasi ini yang akan merangsang gairah kerja seorang karyawan dan menyebabkan seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi. Setiap orang ingin mendapat perhatian untuk dipuaskan karena predikat manusia sebagai makhluk sosial, keinginan disenangi, dicintai, kesediaan bekerja sama, iklim besahabat dan saling mendukung dalam organisasi merupakan bentuk-bentuk pemuasan kebutuhan ini. Melalui kebutuhan afiliasi ini seseorang akan termotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya dengan senang hati menyelesaikan tugas-tugasnya, hingga dapat meningkatkan kinerja. Melalui kebutuhan afiliasi pula karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Krisnanda dan Sudibya (2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,144 dan $p=0,027$; dan koefisien beta (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,232 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten.

Menurut 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. 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.

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni disiplin kerja dan motivasi kerja Hotel Grand Tjokro Klaten. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, berdampak atau 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 Grand Tjokro Klaten 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.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra dan Subudi (2012) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua”. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

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

1. Disiplin kerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten dalam kategori sedang (60,0%), motivasi kerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten dalam kategori sedang (52,2%), dan kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten dalam kategori sedang (68,9%).
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) sebesar 0,218 dan $p=0,001$. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,033 atau 3,3%.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,276 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,056 atau 5,6%.
4. Disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,144 dan $p=0,027$; dan koefisien beta (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,232 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,068 atau 6,8%.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan disiplin kerja dan motivasi kerja dalam memprediksi kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja karyawan sebesar 6,8%. Dengan demikian masih terdapat 93,2% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan, seperti: kompensasi dan gaya kepemimpinan.

Namun nilai R^2 pada variabel kontrol (jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama bekerja) menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat menjelaskan kinerja karyawan lebih baik ($\Delta R^2 = 71,8\%$). Sehingga model penelitian ini lebih didominasi variabel kontrol untuk menjelaskan kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja. Selain itu, penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun).

C. Saran

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

1. Bagi Hotel Grand Tjokro Klaten
 - a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja yang terletak pada indikator kriteria berdasarkan norma mendapatkan skor terendah (274), oleh karena itu karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten hendaknya lebih mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan

apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, sehingga karyawan lebih mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten.

- b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja yang terletak pada indikator motivasi berprestasi mendapatkan skor terendah (255), oleh karena itu, karyawan disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan cara menumbuhkan kebutuhan akan prestasi, sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang dapat mendorong untuk mengembangkan kreativitas dan pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:
 - a. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kinerja karyawan, dan melibatkan variabel lain seperti: kompensasi dan gaya kepemimpinan.
 - b. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi.
 3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada *stacholder* Hotel Grand Tjokro Klaten seperti karyawan, pimpinan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan IWayan Mudiarta Utama. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama: Graha Ilmu.
- As'ad, Moch. 2005. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Hendri. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. *Artikel*. Program Studi D4 Manajemen Perhotelan Jurusan Kesejahteraan Keluarga FT Universitas Negeri Padang.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- BPS United Nation Population Fund. (2015). Analisis Korelasi dan Regresi Linier. *Artikel*. Jakarta.
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105.
- Fornell, C., dan Larcker, D. (1981), "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error", *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, hal. 39 – 50.
- 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.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Helmi, Avin Fadilla (1996). Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi, Tahun IV, Nomor. 2, Desember 1996.*
- Iriani, Nur Ida. 2010. Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Disiplin kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(2): h: 561-569.
- Kelman Davis,. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Krisnanda, Nyoman Angga dan Sudibya, I Gede Adnyana. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel. *Jurnal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia.*
- 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, Sjafri dan Hubeis, Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mudiarta, Wayan Utama. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT Penerbit Universitas Udayana.
- Purba, M, 2007. Pengaruh Motivasi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja pada Politeknik Mandiri Bina Prestasi Medan, *Jurnal Ilmiah Pendidikan Tinggi, Medan.*
- Putra, Gede Prawira Utama dan Subudi, Made. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua. *Jurnal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia.*
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Robbins, Stephen P. (2011). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. PT Indeks: Kelompok Gramedia.

- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2007. *Organization Behavior*. Pearson Prentice Hall.
- Santosa, Purbayu Budi & Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma & Roger Bougie. (2006). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat 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.
- Shadare, Oluseyi .A and Hammed, T. Ayo. 2009. “Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees’ Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria”. *European Journal of Economics*. 1(16): pp: 8-17.
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2004. *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.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta.
- Syamsi, Ibnu. 2001. *Organisasi dan Manajemen*, Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Tu’u, Tulus. 2004. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*, Jakarta: Gramedia Widiasarana.

- Umar, Husein. 2005. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zesbendri dan Anik Ariyanti. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 1(2): h: 11-19.

LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian

Kepada :

Karyawan Hotel Grand Tjokro Klaten yang terhormat,

Nama saya Daniel Ariesta Christie, 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 Grand Tjokro Klaten”**.

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 Grand Tjokro Klaten. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/Saudari, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,



Daniel Ariesta Christie

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...

Pengalaman dan lama bekerja: _____ Bulan / Tahun

Petunjuk Pengisian Angket

Berilah tanda (✓) pada pilihan di dalam kolom tersebut

Keterangan: 1. STS : Sangat Tidak Setuju 3. S : Setuju
2. TS : Tidak Setuju 4. SS : Sangat Setuju

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				

Sumber: Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal*. Bali: Universitas Udayana.

Disiplin kerja (X_1)

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 sampai selesai setiap harinya.				

Sumber: I Made Yusa Dharmawan. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis Tidak Diterbitkan*. Bali: Program Pascasarjana Universitas Udayana

Motivasi Kerja (X_2)

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				

Sumber: Eva Kris Diana Devi. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerjadan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Tesis Tidak Diterbitkan*. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.

DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

NO	DISIPLIN KERJA								MOTIVASI KERJA					KINERJA				
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
5	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
11	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
12	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
13	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
16	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
18	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
19	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
20	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	4	4	3	2	3
21	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	4	4	3	3	3
22	2	2	4	2	2	2	2	2	1	4	2	2	3	3	3	3	3	3
23	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	3	3	2	1	4	4	4	4
24	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
27	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	1	3	2	2	2	2	2
28	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	3	3	3	4	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2
30	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	3
31	4	4	4	4	4	4	3	4	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
32	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	4	3	3	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2
34	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3
35	4	2	4	4	4	4	3	4	1	4	3	2	3	1	2	2	2	2
36	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	4	3	2	3
37	2	2	2	2	2	2	1	2	4	4	3	4	3	3	2	4	1	2

NO	DISIPLIN KERJA								MOTIVASI KERJA					KINERJA				
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
38	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	3	2	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	3	2	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3
41	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	1	2	2	3	2	3
42	2	2	4	2	2	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	4	3	3
44	3	4	2	4	4	2	4	4	1	2	4	2	3	4	4	3	2	3
45	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	3
46	3	2	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	4	1	2
47	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4
48	2	4	4	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	3	2	4	4	4
49	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4
50	3	3	4	4	2	2	3	2	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3
51	2	4	4	2	3	3	3	3	2	4	1	4	1	3	3	3	3	3
52	3	2	4	3	2	4	3	4	2	1	3	2	2	4	4	4	4	4
53	2	4	2	3	4	3	3	3	2	4	3	1	2	3	3	3	2	3
54	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	3	3	1	3	3	2	2	2
55	3	3	4	1	3	3	1	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2
56	3	2	2	3	3	2	1	2	4	2	3	3	2	4	4	4	4	3
57	3	2	3	3	4	3	3	3	2	1	3	2	3	4	3	3	4	3
58	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
59	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2
60	3	2	2	3	4	3	1	3	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3
61	3	3	2	3	2	4	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2
62	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
63	3	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
64	3	3	4	3	4	2	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
65	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	4	3	2
66	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	4	4	3	3	3
67	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2
68	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3
69	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
70	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	4	3	3	3	4	3
71	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2
72	2	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
73	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4
74	4	4	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
75	2	2	2	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
76	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2	2

NO	DISIPLIN KERJA								MOTIVASI KERJA					KINERJA				
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
77	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2
78	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
80	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
81	2	2	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
82	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
86	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
87	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
88	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
89	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
90	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3

DATA PENELITIAN

NO	DISIPLIN KERJA								MOTIVASI KERJA						KINERJA KARYAWAN					
	1	2	3	4	5	6	7	JML	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	JML
1	3	3	4	3	4	3	3	23	3	3	3	4	3	16	4	3	2	3	2	14
2	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	17
3	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	19	4	4	3	3	3	17
4	4	4	4	3	3	4	3	25	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	3	16
5	3	4	3	4	4	4	3	25	3	3	3	4	4	17	3	4	2	4	2	15
6	3	3	3	3	2	3	3	20	2	3	4	4	4	17	3	3	3	3	3	15
7	3	2	3	3	2	2	3	18	2	3	3	3	1	12	2	2	2	2	2	10
8	3	4	3	4	3	3	3	23	2	3	3	3	1	12	3	3	4	3	2	15
9	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
10	4	3	4	4	4	3	3	25	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	2	17
11	3	3	3	3	3	3	4	22	3	3	4	3	4	17	3	3	2	3	3	14
12	3	4	3	4	3	3	3	23	2	3	3	3	3	14	2	2	2	2	1	9
13	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	2	14	2	2	2	2	2	10
14	4	4	4	4	4	3	4	27	2	3	4	4	4	17	2	3	2	2	4	13
15	3	4	3	4	3	3	3	23	3	4	4	4	3	18	4	3	2	3	3	15
16	3	2	2	3	2	3	3	18	3	2	3	4	3	15	3	1	1	1	2	8
17	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	4	4	4	18	4	3	3	3	3	16
18	2	2	2	3	2	2	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14
19	2	3	2	3	3	2	3	18	2	3	3	3	1	12	2	3	2	2	3	12
20	3	3	1	3	3	3	4	20	3	3	3	4	4	17	4	4	3	4	3	18
21	4	4	3	4	4	4	4	27	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	4	20
22	3	3	2	3	3	3	4	21	3	3	4	4	4	18	3	3	3	2	3	14
23	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16
24	3	3	3	2	2	3	2	18	4	4	4	4	4	20	3	3	4	2	3	15
25	3	3	2	3	3	3	3	20	2	2	3	3	3	13	3	1	1	1	2	8
26	3	3	4	3	3	3	3	22	2	4	4	4	3	17	3	3	4	3	2	15
27	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
28	3	3	3	3	3	3	4	22	4	4	1	4	4	17	4	4	4	3	3	18
29	4	4	4	4	4	3	4	27	3	4	4	4	4	19	3	3	3	4	4	17
30	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	19	4	4	2	3	3	16
31	3	3	4	3	4	4	3	24	3	3	4	3	3	16	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	4	4	28	2	3	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20
33	3	3	2	3	3	3	4	21	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15
34	3	3	3	3	3	3	4	22	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18
35	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	3	18
36	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	4	3	27	2	3	3	3	1	12	4	2	4	3	2	15

NO	DISIPLIN KERJA								MOTIVASI KERJA						KINERJA KARYAWAN					
	1	2	3	4	5	6	7	JML	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	JML
38	3	3	2	3	3	3	3	20	4	4	3	4	4	19	3	3	4	3	2	15
39	3	3	1	4	1	3	3	18	2	3	3	3	1	12	2	2	3	3	2	12
40	3	3	2	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15
41	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10
42	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	4	4	3	17	4	4	4	3	3	18
43	4	3	4	4	4	3	3	25	2	3	3	3	1	12	3	3	2	3	2	13
44	3	3	3	2	2	2	3	18	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	2	16
45	4	3	4	4	4	2	4	25	3	3	4	4	3	17	4	3	4	4	3	18
46	2	3	3	2	3	2	3	18	2	3	3	3	2	13	2	2	3	2	2	11
47	3	3	3	4	4	4	4	25	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
48	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	4	4	17	2	3	2	3	4	14
49	3	3	2	3	3	3	4	21	3	3	4	3	3	16	2	3	2	3	4	14
50	2	2	2	3	2	2	3	16	3	2	3	4	2	14	3	3	3	3	3	15
51	4	4	4	4	4	3	3	26	3	2	3	4	2	14	4	3	2	3	3	15
52	2	2	2	3	2	2	3	16	4	3	4	4	4	19	3	3	4	3	2	15
53	4	3	3	3	3	3	4	23	4	3	3	4	4	18	2	4	2	3	2	13
54	3	3	3	4	4	4	4	25	3	3	4	4	3	17	3	4	4	4	2	17
55	4	3	4	4	2	4	4	25	3	3	3	3	4	16	4	3	4	4	3	18
56	3	3	2	3	3	3	3	20	2	3	4	4	3	16	4	4	2	4	3	17
57	2	2	2	3	2	2	3	16	2	3	3	3	3	14	2	3	2	3	2	12
58	3	3	3	4	1	3	4	21	2	3	3	3	1	12	3	2	2	2	3	12
59	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	20	4	3	3	2	3	15
60	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	1	12	2	2	2	2	3	11
61	4	3	4	3	3	3	2	22	2	3	3	3	1	12	2	3	2	2	2	11
62	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	4	15	3	4	3	2	2	14
63	4	4	1	4	4	4	3	24	3	3	4	3	3	16	4	4	4	3	3	18
64	3	3	1	3	3	3	3	19	2	3	3	3	1	12	3	3	2	3	2	13
65	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18
66	3	3	4	4	4	3	3	24	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	3	17
67	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	1	4	4	17	4	3	3	3	3	16
68	4	4	4	4	4	3	4	27	4	3	4	4	3	18	3	3	3	3	4	16
69	3	3	3	3	3	2	2	19	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15
70	3	3	4	3	3	3	3	22	2	3	3	3	1	12	2	2	1	1	2	8
71	3	4	3	4	4	4	4	26	3	4	4	4	4	19	4	4	3	3	3	17
72	4	4	4	4	3	2	3	24	2	3	4	4	3	16	3	3	3	4	2	15
73	4	3	3	3	3	2	4	22	2	4	3	3	3	15	3	3	4	2	1	13
74	2	2	2	3	2	2	3	16	2	3	3	3	1	12	2	3	2	3	4	14
75	4	4	3	3	3	3	4	24	2	3	3	4	2	14	2	3	2	2	3	12
76	3	3	3	3	2	3	3	20	3	2	3	2	2	12	4	3	2	3	3	15

NO	DISIPLIN KERJA								MOTIVASI KERJA						KINERJA KARYAWAN					
	1	2	3	4	5	6	7	JML	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	JML
77	4	4	4	4	4	4	4	28	2	3	3	3	1	12	4	3	3	2	3	15
78	3	3	2	3	3	3	3	20	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13
79	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	4	16	3	2	3	3	3	14
80	2	3	1	3	3	2	3	17	3	4	4	4	4	19	2	3	2	3	3	13
81	3	4	3	4	3	3	3	23	3	2	3	2	2	12	2	3	2	3	2	12
82	4	3	3	3	3	4	3	23	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	4	14
83	4	3	4	4	4	3	4	26	3	3	3	3	4	16	3	4	3	2	3	15
84	4	3	2	2	3	3	2	19	3	4	2	4	4	17	3	3	2	2	2	12
85	4	4	4	4	4	3	3	26	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15
86	4	3	4	3	3	3	4	24	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	17
87	3	3	2	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	14	2	3	2	3	4	14
88	2	2	2	3	2	2	3	16	2	3	3	3	2	13	3	1	1	1	2	8
89	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	3	19
90	4	4	3	4	4	3	3	25	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

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

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

No	Jenis_Kelamin	Umur	Pendidikan	Pengalaman_dan_Lama_Kerja
79	Perempuan	36-40 tahun	Diploma	<1 tahun
80	Perempuan	31-35 tahun	Diploma	3-4 tahun
81	Laki-laki	31-35 tahun	SMP	1-2 tahun
82	Perempuan	26-30 tahun	Diploma	3-4 tahun
83	Perempuan	26-30 tahun	SMA	5-6 tahun
84	Laki-laki	20-25 tahun	SMP	1-2 tahun
85	Laki-laki	26-30 tahun	SMP	3-4 tahun
86	Perempuan	31-35 tahun	SMA	3-4 tahun
87	Perempuan	36-40 tahun	Diploma	3-4 tahun
88	Laki-laki	20-25 tahun	Diploma	<1 tahun
89	Perempuan	31-35 tahun	Diploma	3-4 tahun
90	Perempuan	26-30 tahun	SMA	<1 tahun

DATA KATEGORISASI

No	Motivasi Kerja	KTG	Disiplin Kerja	KTG	Kinerja Karyawan	KTG
1	23	Sedang	16	Sedang	14	Sedang
2	27	Tinggi	20	Tinggi	17	Sedang
3	28	Tinggi	19	Tinggi	17	Sedang
4	25	Sedang	17	Sedang	16	Sedang
5	25	Sedang	17	Sedang	15	Sedang
6	20	Sedang	17	Sedang	15	Sedang
7	18	Rendah	12	Rendah	10	Rendah
8	23	Sedang	12	Rendah	15	Sedang
9	27	Tinggi	20	Tinggi	20	Tinggi
10	25	Sedang	19	Tinggi	17	Sedang
11	22	Sedang	17	Sedang	14	Sedang
12	23	Sedang	14	Sedang	9	Rendah
13	20	Sedang	14	Sedang	10	Rendah
14	27	Tinggi	17	Sedang	13	Sedang
15	23	Sedang	18	Sedang	15	Sedang
16	18	Rendah	15	Sedang	8	Rendah
17	21	Sedang	18	Sedang	16	Sedang
18	16	Rendah	15	Sedang	14	Sedang
19	18	Rendah	12	Rendah	12	Sedang
20	20	Sedang	17	Sedang	18	Tinggi
21	27	Tinggi	17	Sedang	20	Tinggi
22	21	Sedang	18	Sedang	14	Sedang
23	22	Sedang	15	Sedang	16	Sedang
24	18	Rendah	20	Tinggi	15	Sedang
25	20	Sedang	13	Rendah	8	Rendah
26	22	Sedang	17	Sedang	15	Sedang
27	27	Tinggi	20	Tinggi	19	Tinggi
28	22	Sedang	17	Sedang	18	Tinggi
29	27	Tinggi	19	Tinggi	17	Sedang
30	28	Tinggi	19	Tinggi	16	Sedang
31	24	Sedang	16	Sedang	20	Tinggi
32	28	Tinggi	17	Sedang	20	Tinggi
33	21	Sedang	13	Rendah	15	Sedang
34	22	Sedang	20	Tinggi	18	Tinggi
35	28	Tinggi	19	Tinggi	18	Tinggi
36	28	Tinggi	19	Tinggi	20	Tinggi
37	27	Tinggi	12	Rendah	15	Sedang
38	20	Sedang	19	Tinggi	15	Sedang
39	18	Rendah	12	Rendah	12	Sedang
40	20	Sedang	14	Sedang	15	Sedang
41	20	Sedang	15	Sedang	10	Rendah
42	28	Tinggi	17	Sedang	18	Tinggi
43	25	Sedang	12	Rendah	13	Sedang
44	18	Rendah	15	Sedang	16	Sedang
45	25	Sedang	17	Sedang	18	Tinggi

No	Motivasi Kerja	KTG	Disiplin Kerja	KTG	Kinerja Karyawan	KTG
46	18	Rendah	13	Rendah	11	Rendah
47	25	Sedang	19	Tinggi	20	Tinggi
48	21	Sedang	17	Sedang	14	Sedang
49	21	Sedang	16	Sedang	14	Sedang
50	16	Rendah	14	Sedang	15	Sedang
51	26	Sedang	14	Sedang	15	Sedang
52	16	Rendah	19	Tinggi	15	Sedang
53	23	Sedang	18	Sedang	13	Sedang
54	25	Sedang	17	Sedang	17	Sedang
55	25	Sedang	16	Sedang	18	Tinggi
56	20	Sedang	16	Sedang	17	Sedang
57	16	Rendah	14	Sedang	12	Sedang
58	21	Sedang	12	Rendah	12	Sedang
59	27	Tinggi	20	Tinggi	15	Sedang
60	21	Sedang	12	Rendah	11	Rendah
61	22	Sedang	12	Rendah	11	Rendah
62	21	Sedang	15	Sedang	14	Sedang
63	24	Sedang	16	Sedang	18	Tinggi
64	19	Rendah	12	Rendah	13	Sedang
65	28	Tinggi	20	Tinggi	18	Tinggi
66	24	Sedang	20	Tinggi	17	Sedang
67	28	Tinggi	17	Sedang	16	Sedang
68	27	Tinggi	18	Sedang	16	Sedang
69	19	Rendah	16	Sedang	15	Sedang
70	22	Sedang	12	Rendah	8	Rendah
71	26	Sedang	19	Tinggi	17	Sedang
72	24	Sedang	16	Sedang	15	Sedang
73	22	Sedang	15	Sedang	13	Sedang
74	16	Rendah	12	Rendah	14	Sedang
75	24	Sedang	14	Sedang	12	Sedang
76	20	Sedang	12	Rendah	15	Sedang
77	28	Tinggi	12	Rendah	15	Sedang
78	20	Sedang	13	Rendah	13	Sedang
79	20	Sedang	16	Sedang	14	Sedang
80	17	Rendah	19	Tinggi	13	Sedang
81	23	Sedang	12	Rendah	12	Sedang
82	23	Sedang	13	Rendah	14	Sedang
83	26	Sedang	16	Sedang	15	Sedang
84	19	Rendah	17	Sedang	12	Sedang
85	26	Sedang	20	Tinggi	15	Sedang
86	24	Sedang	20	Tinggi	17	Sedang
87	20	Sedang	14	Sedang	14	Sedang
88	16	Rendah	13	Rendah	8	Rendah
89	28	Tinggi	19	Tinggi	19	Tinggi
90	25	Sedang	15	Sedang	13	Sedang

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 1)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,761
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1103,857
	df	153
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Disiplin1	,880		
Disiplin2	,626		
Disiplin3	,456		
Disiplin4	,860		
Disiplin5	,866		
Disiplin6	,904		
Disiplin7	,790		
Disiplin8	,925		
Motivasi1		,824	
Motivasi2		,819	
Motivasi3		,825	
Motivasi4		,792	
Motivasi5		,773	
Kinerja1			,674
Kinerja2			,727
Kinerja3			,814
Kinerja4			,850
Kinerja5			,878

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 2)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			,763
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1077,916	
	df	136	
	Sig.	,000	

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Disiplin1	,879		
Disiplin2	,639		
Disiplin4	,863		
Disiplin5	,867		
Disiplin6	,901		
Disiplin7	,789		
Disiplin8	,925		
Motivasi1		,824	
Motivasi2		,822	
Motivasi3		,824	
Motivasi4		,792	
Motivasi5		,772	
Kinerja1			,678
Kinerja2			,730
Kinerja3			,813
Kinerja4			,849
Kinerja5			,879

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	90	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	90	100,0

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

1. DISIPLIN KERJA TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	8

2. DISIPLIN KERJA TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	7

3. MOTIVASI KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,866	5

4. KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,850	5

HASIL UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*

Correlations

Correlations

		Disiplin_Kerja	Motivasi_Kerja	Kinerja_Karyawan
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	1	,432**	,564**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	90	90	90
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	,432**	1	,625**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	90	90	90
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	,564**	,625**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	90	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
Reliabel (X1)	0,931
Reliabel (X2)	0,866
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0,806
SQRT	0,898
r hitung X1 dengan X2	0,432
a =	0,481

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X1)	0,931
Reliabel (Y)	0,850
Reliabel (X1) x Reliabel (Y)	0,791
SQRT	0,890
r hitung X1 dengan Y	0,564
b =	0,634

Komponen	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X2)	0,866
Reliabel (Y)	0,850
Reliabel (X2) x Reliabel (Y)	0,736
SQRT	0,858
r hitung X2 dengan Y	0,625
c =	0,728

1. Hasil Validitas Konvergen

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Disiplin_Kerja	3,23	0,52	0,788	0,931		
Motivasi_Kerja	3,20	0,54	0,807	0,432**	0,866	
Kinerja_Karyawan	2,96	0,59	0,789	0,564**	0,625**	0,850

2. Hasil Divergen

Variabel	AVE	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin_Kerja	0,788	0,788	0,187	0,318
Motivasi_Kerja	0,807	0,481	0,807	0,391
Kinerja_Karyawan	0,789	0,634	0,728	0,789

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	33	36,7	36,7	36,7
	Perempuan	57	63,3	63,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	7	7,8	7,8	7,8
	26-30 tahun	29	32,2	32,2	40,0
	31-35 tahun	23	25,6	25,6	65,6
	36-40 tahun	20	22,2	22,2	87,8
	>40 tahun	11	12,2	12,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	12	13,3	13,3	13,3
	SMA	37	41,1	41,1	54,4
	Diploma	26	28,9	28,9	83,3
	Sarjana	15	16,7	16,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Pengalaman_dan_Lama_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	14	15,6	15,6	15,6
	1-2 tahun	30	33,3	33,3	48,9
	3-4 tahun	37	41,1	41,1	90,0
	5-6 tahun	9	10,0	10,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin_Kerja	90	16,00	28,00	22,6333	3,61162
Motivasi_Kerja	90	12,00	20,00	16,0000	2,67741
Kinerja_Karyawan	90	8,00	20,00	14,7889	2,92795
Valid N (listwise)	90				

Descriptives (SKALA 1-5)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin_Kerja	90	2,29	4,00	3,2339	,51560
Motivasi_Kerja	90	2,40	4,00	3,2000	,53548
Kinerja_Karyawan	90	1,60	4,00	2,9578	,58559
Valid N (listwise)	90				

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Disiplin_Kerja			
M		=	22,63
Sd		=	3,61
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq 26,24$	
Sedang	:	$19,02 \leq X < 26,24$	
Rendah	:	$X < 19,02$	

Motivasi_Kerja			
M		=	16,00
Sd		=	2,68
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq 18,68$	
Sedang	:	$13,32 \leq X < 18,68$	
Rendah	:	$X < 13,32$	

Kinerja_Karyawan			
M		=	14,79
Sd		=	2,93
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	X	$\geq 17,72$
Sedang	:	11,86	$\leq X < 17,72$
Rendah	:	X	$< 11,86$

HASIL UJI KATERGORISASI

Frequencies

Disiplin_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	19	21,1	21,1	21,1
Sedang	54	60,0	60,0	81,1
Rendah	17	18,9	18,9	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Motivasi_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	22	24,4	24,4	24,4
Sedang	47	52,2	52,2	76,7
Rendah	21	23,3	23,3	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Kinerja_Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	17	18,9	18,9	18,9
Sedang	62	68,9	68,9	87,8
Rendah	11	12,2	12,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin_Kerja	Motivasi_Kerja	Kinerja_Karyawan
N		90	90	90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	22,6333	16,0000	14,7889
	Std. Deviation	3,61162	2,67741	2,92795
Most Extreme Differences	Absolute	,099	,123	,118
	Positive	,089	,102	,105
	Negative	-,099	-,123	-,118
Kolmogorov-Smirnov Z		,943	1,171	1,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,336	,129	,166

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)	294,935	12	24,578	4,043	,000
		Linearity	242,912	1	242,912	39,962	,000
		Deviation from Linearity	52,023	11	4,729	,778	,661
	Within Groups		468,054	77	6,079		
	Total		762,989	89			

Kinerja_Karyawan * Motivasi_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Motivasi_Kerja	Between Groups	(Combined)	358,118	8	44,765	8,956	,000
		Linearity	297,956	1	297,956	59,610	,000
		Deviation from Linearity	60,162	7	8,595	1,719	,116
	Within Groups		404,871	81	4,998		
	Total		762,989	89			

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	,705 ^a	,497	,485	2,10052

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	379,128	2	189,564	42,964	,000 ^a
	Residual	383,861	87	4,412		
	Total	762,989	89			

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)	-,047	1,627		-,029	,977		
	Disiplin_Kerja	,293	,068	,362	4,289	,000	,813	1,230
	Motivasi_Kerja	,512	,092	,469	5,556	,000	,813	1,230

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	,172 ^a	,029	,007	1,27833

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,311	2	2,155	1,319	,273 ^a
	Residual	142,169	87	1,634		
	Total	146,479	89			

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)	3,160	,990		3,191	,002
	Disiplin_Kerja	-,022	,042	-,062	-,527	,600
	Motivasi_Kerja	-,065	,056	-,136	-1,158	,250

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, Jenis_Kelamin, Umur, Pendidikan	.	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	,847 ^a	,718	,704	1,59200	,718	54,012	4	85	,000
2	,866 ^b	,751	,736	1,50516	,033	11,091	1	84	,001
3	,887 ^c	,786	,771	1,40147	,036	13,889	1	83	,000

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

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

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

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	547,561	4	136,890	54,012	,000 ^a
	Residual	215,428	85	2,534		
	Total	762,989	89			
2	Regression	572,687	5	114,537	50,557	,000 ^b
	Residual	190,302	84	2,265		
	Total	762,989	89			
3	Regression	599,966	6	99,994	50,910	,000 ^c
	Residual	163,022	83	1,964		
	Total	762,989	89			

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

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

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

d. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,592	,731		6,277	,000
Jenis_Kelamin	1,623	,392	,269	4,135	,000
Umur	,633	,172	,252	3,676	,000
Pendidikan	1,106	,225	,340	4,912	,000
Pengalaman_dan_Lama_Kerja	,940	,228	,281	4,132	,000
2 (Constant)	1,890	1,066		1,773	,080
Jenis_Kelamin	1,575	,371	,261	4,242	,000
Umur	,603	,163	,240	3,698	,000
Pendidikan	,760	,237	,233	3,205	,002
Pengalaman_dan_Lama_Kerja	,909	,215	,272	4,218	,000
Disiplin_Kerja	,177	,053	,218	3,330	,001
3 (Constant)	,100	1,103		,091	,928
Jenis_Kelamin	1,344	,351	,222	3,826	,000
Umur	,467	,156	,186	2,985	,004
Pendidikan	,834	,222	,256	3,762	,000
Pengalaman_dan_Lama_Kerja	,763	,204	,228	3,737	,000
Disiplin_Kerja	,117	,052	,144	2,244	,027
Motivasi_Kerja	,254	,068	,232	3,727	,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, Jenis_Kelamin, Umur, Pendidikan	.	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	,847 ^a	,718	,704	1,59200	,718	54,012	4	85	,000
2	,879 ^b	,773	,760	1,43474	,056	20,654	1	84	,000
3	,887 ^c	,786	,771	1,40147	,013	5,036	1	83	,027

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

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

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

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	547,561	4	136,890	54,012	,000 ^a
	Residual	215,428	85	2,534		
	Total	762,989	89			
2	Regression	590,076	5	118,015	57,331	,000 ^b
	Residual	172,913	84	2,058		
	Total	762,989	89			
3	Regression	599,966	6	99,994	50,910	,000 ^c
	Residual	163,022	83	1,964		
	Total	762,989	89			

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

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

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

d. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,592	,731		6,277	,000
	Jenis_Kelamin	1,623	,392	,269	4,135	,000
	Umur	,633	,172	,252	3,676	,000
	Pendidikan	1,106	,225	,340	4,912	,000
	Pengalaman_dan_Lama_Kerja	,940	,228	,281	4,132	,000
2	(Constant)	1,377	,967		1,424	,158
	Jenis_Kelamin	1,329	,360	,220	3,697	,000
	Umur	,459	,160	,183	2,869	,005
	Pendidikan	1,054	,203	,324	5,186	,000
	Pengalaman_dan_Lama_Kerja	,755	,209	,226	3,612	,001
	Motivasi_Kerja	,302	,066	,276	4,545	,000
3	(Constant)	,100	1,103		,091	,928
	Jenis_Kelamin	1,344	,351	,222	3,826	,000
	Umur	,467	,156	,186	2,985	,004
	Pendidikan	,834	,222	,256	3,762	,000
	Pengalaman_dan_Lama_Kerja	,763	,204	,228	3,737	,000
	Motivasi_Kerja	,254	,068	,232	3,727	,000
	Disiplin_Kerja	,117	,052	,144	2,244	,027

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

RANGKUMAN HASIL UJI REGRESI BERGANDA

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis Kelamin	0,269***	0,261***	0,220	0,222***
Umur	0,252***	0,240***	0,183	0,186**
Pendidikan	0,340***	0,233**	0,324	0,256***
Pengalaman dan Lama Kerja	0,281***	0,272**	0,226	0,228***
Disiplin Kerja		0,218***		0,144*
Motivasi Kerja			0,276***	0,232***
R^2	0,718***	0,751**	0,773***	0,786***
ΔR^2	0,718	0,033	0,056	0,068

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

***p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05