

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI FAVEHOTEL MALIOBORO YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**Ratna Fitriani**

**NIM. 12402244003**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN  
JURUSAN PENDIDIKAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

**2018**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI FAVEHOTEL MALIOBORO YOGYAKARTA**

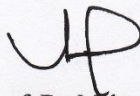
**SKRIPSI**

Oleh:  
**Ratna Fitriani**  
NIM 12402244003

Telah disetujui dan disahkan  
pada tanggal 6 Maret 2018

untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Jurusan Pendidikan Administrasi  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui,  
Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Muhyadi  
NIP. 19530130 197903 1 002

**PENGESAHAN**

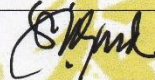
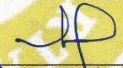

Skripsi yang berjudul

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI FAVEHOTEL MALIOBORO YOGYAKARTA**

Oleh:  
RATNA FITRIANI  
NIM 12402244003

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 21 Maret 2018  
dan dinyatakan telah lulus.

**DEWAN PENGUJI**

Nama Lengkap	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Siti Umi Khayatun M., S.Pd., M.Pd.	Ketua Penguji		29/3 2018
Prof. Dr. Muhyadi	Sekretaris		29/3 2018
Drs. Purwanto, M.M., M.Pd.	Penguji Utama		27/3 2018

Yogyakarta, 3 April 2018  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan,



Dr. Sugharsono, M.Si.  
NIP. 19550328 198303 1 002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ratna Fitriani

NIM : 12402244003

Prodi : Pendidikan Administrasi Perkantoran

Fakultas : Ekonomi

Judul TAS : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI FAVEHOTEL  
MALIOBORO YOGYAKARTA

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya tulis ilmiah yang telah lazim. Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 17 Maret 2018

Penulis,



Ratna Fitriani  
NIM. 12402244003

## **MOTTO**

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Bersemangatlah dalam hal yang bermanfaat bagimu, dan mintalah pertolongan kepada Allah, serta janganlah lemah”.

(HR. Muslim)

“Musuh terbesarmu bukanlah apa yang ada dihadapanmu, tetapi musuh terbesarmu ada pada dirimu sendiri”.

(Penulis)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucap segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan karunia-Nya serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

1. Bapak dan ibu tercinta atas segala doa, kasih sayang, dan jerih payah dalam membesarkanku selama ini, semoga hal kecil ini dapat membuat beliau bangga.
2. Almamater Universitas Negeri Yogyakarta

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI FAVEHOTEL MALIOBORO YOGYAKARTA**

**Oleh:**  
**Ratna Fitriani**  
**NIM 12402244003**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; (3) pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian ini terdiri dari 50 karyawan Favehotel Malioboro Yogyakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Uji validitas butir instrumen menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*. Uji prasyarat analisis terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Analisis data dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian terdiri atas analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 61,7% dengan nilai  $r^2$  sebesar 0,617 dan Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ ; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54,4% dengan nilai  $r^2$  sebesar 0,544 dan Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ ; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 71,6% dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,716 dan Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ ; dan total sumbangan efektif sebesar 71,6%.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan.

**THE EFFECTS OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION TO  
EMPLOYEES PERFORMANCE IN FAVEHOTEL MALIOBORO  
YOGYAKARTA**

**By:  
Ratna Fitriani  
NIM 12402244003**

**ABSTRACT**

*This research aims to determine: (1) the effects of work discipline to employees performance; (2) the effects of work motivation to employees performance; (3) the effects of work discipline and work motivation are toward employees performance in Favehotel Malioboro Yogyakarta.*

*This research uses an ex-post facto with quantitative approach. The subjects of this research such us 50 employees of Favehotel Malioboro Yogyakarta. The data were collected by useing questionnaire and documentation. In testing the validity of instrument grains uses Product Moment correlation technique and uses Alpha Cronbach to test the reliability. In testing prerequisite analysis test consists of normality test, linearity test, and mulicollinearity test. Data analysis used to answer questions of research consisted of the regression analysis and multiple regression analysis.*

*The results of this research showed that: (1) there are positive and significant effects of work discipline to employees performance of 61,7% with  $r^2$  value of 0,617 and Sig. value of  $0,000 < 0,05$ ; (2) there are positive and significant effects of work motivation to employees performance of 54,4% with  $r^2$  value of 0,544 and Sig. value of  $0,000 < 0,05$ ; (3) there are positive and significant effects of work discipline and work motivation to employees performance of 71,6% with  $r^2$  value of 0,716 and Sig. value of  $0,000 < 0,05$ ; and an effective contribution of 71,6%.*

*Keyword: work discipline, work motivation, employees performance.*

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia, nikmat, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta” dengan baik. Penulis menyadari tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, proposal skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini.
2. Bapak Drs. Joko Kumoro, M.Si., Ketua Jurusan Pendidikan Administrasi dan Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah menyetujui penelitian ini.
3. Bapak Prof. Dr. Muhyadi, Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Purwanto, M.M., M.Pd., Dosen Penguji Utama yang telah memberikan masukan untuk perbaikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Siti Umi Khayatun Mardiyah, S.Pd., M.Pd., Dosen Ketua Penguji yang telah bersedia memberikan masukan dalam penyusunan skripsi.
6. Seluruh dosen Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah memberikan ilmunya selama perkuliahan.

7. Ibu Rika Melani Putri, Koordinator *Human Resources Departemen* Favehotel Malioboro Yogyakarta yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian.
8. Seluruh karyawan Favehotel Malioboro Yogyakarta atas kerjasama dan bantuannya dalam penelitian Tugas Akhir Skripsi ini.
9. Bapak, Ibu, dan Adik tercinta yang selalu memberikan doa dan semangat kepada saya.
10. Semua pihak yang membantu dalam penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan maupun dukungan yang telah diberikan semua pihak diatas menjadi amalan yang bermanfaat serta mendapat balasan dari Allah SWT dan Tugas Akhir Skripsi ini menjadi informasi bermanfaat bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan.

Yogyakarta, 17 Maret 2018



Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Pembatasan Masalah .....	4
D. Rumusan Masalah .....	5
E. Tujuan Penelitian .....	5
F. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>7</b>
A. Landasan Teori .....	7
1. Kinerja Karyawan .....	7
2. Disiplin Kerja .....	14
3. Motivasi Kerja .....	22
B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	32
C. Kerangka Pikir .....	33
D. Paradigma Penelitian .....	36
E. Pertanyaan Penelitian .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>38</b>
A. Desain Penelitian .....	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
C. Variabel Penelitian .....	38
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	39
E. Responden Penelitian .....	40

F. Teknik Pengumpulan Data.....	41
G. Instrumen Penelitian.....	41
H. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	43
I. Teknik Analisi Data .....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>56</b>
A. Hasil Penelitian .....	56
B. Pembahasan.....	78
C. Keterbatasan Penelitian.....	83
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>84</b>
A. Kesimpulan .....	84
B. Saran.....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>88</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Pedoman Penskoran Kuesioner.....	42
2. Kisi-kisi Kuesioner Kinerja Karyawan .....	42
3. Kisi-kisi Kuesioner Disiplin Kerja.....	42
4. Kisi-kisi Kuesioner Motivasi Kerja .....	43
5. Tabel Hasil Perhitungan Uji Validitas Instrumen .....	44
6. Tabel Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	45
7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	46
8. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	59
9. Kecenderungan Variabel Disiplin Kerja .....	60
10. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja .....	62
11. Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja.....	64
12. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan .....	66
13. Kecenderungan Variabel Kinerja Karyawan .....	67
14. Hasil Uji Normalitas Variabel.....	69
15. Ringkasan Hasil Uji Linearitas .....	69
16. Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
17. Analisis dalam Rangka Menjawab Pertanyaan Penelitian Pertama.....	72
18. Analisis dalam Rangka Menjawab Pertanyaan Penelitian Kedua.....	73
19. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Ganda.....	75
20. Ringkasan Hasil Perhitungan Sumbangan Efektif (SE).....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian.....	36
2. <i>Pie Chat</i> Distribusi Kecenderungan Disiplin Kerja.....	61
3. <i>Pie Chat</i> Distribusi Kecenderungan Motivasi Kerja.....	64
4. <i>Pie Chat</i> Distribusi Kecenderungan Kinerja Karyawan .....	68
5. Paradigma Penelitian dengan Nilai Determinasi.....	78

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Uji Coba Instrumen.....	89
2. Data Hasil Uji Coba Instrumen .....	95
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	99
4. Angket Penelitian .....	107
5. Data Hasil Penelitian.....	112
6. Rangkuman Data Penelitian.....	119
7. Deskripsi Data.....	122
8. Hasil Analisis Regresi .....	125
9. Surat Penelitian .....	131
10. Struktur Organisasi .....	135
11. Daftar Karyawan .....	136
12. Data Persentase Kehadiran Karyawan .....	138

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu tujuan utama organisasi bisnis atau perusahaan ialah untuk mendapatkan keuntungan (*profit oriented*). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan tersebut. Pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan menjadikan perlunya suatu manajemen sumber daya manusia yang baik bagi setiap karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktifitas di perusahaan tersebut. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, hotel harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan 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, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan Kordinator *Human Resources Department* Favehotel Malioboro Yogyakarta bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta masih rendah. Karyawan sering melakukan pelanggaran aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan.

Pelanggaran yang dilakukan karyawan misalnya tidak masuk kerja tanpa izin, tidak tepat waktu saat masuk kantor, meninggalkan kantor tanpa izin, dan menunda-nunda pekerjaan.

Tingkat ketidakhadiran karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta mengalami peningkatan. Peningkatan ketidakhadiran menandakan bahwa karyawan tidak disiplin. Kondisi ini tentu saja akan mengurangi kualitas kerja karyawan dan berpengaruh pada kinerja pelayanan terhadap tamu hotel di Favehotel Malioboro Yogyakarta. Ketidakhadiran karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta sering tanpa surat izin atau tanpa persetujuan dari Manajer hotel.

Favehotel Malioboro Yogyakarta merupakan hotel berbintang 3 sehingga jumlah karyawan tidak sebanyak hotel berbintang 4 atau 5. Manajemen hotel menuntut karyawannya untuk memiliki banyak *skill* di berbagai bidang pekerjaan. Oleh sebab itu setiap bulan selalu diadakan pelatihan. Setiap karyawan harus memenuhi 7 jam pelatihan dalam satu bulan, namun pelaksanaannya rata-rata setiap karyawan hanya mencapai 4 jam pelatihan. Penyebab tidak tercapainya jam pelatihan adalah banyak karyawan yang tidak mengikuti pelatihan, selain itu program pelatihan yang diadakan hampir sama tiap bulannya.

Koordinator *Human Resources Department* Favehotel Malioboro Yogyakarta memberikan informasi bahwa pimpinan kurang memberikan motivasi kepada bawahan sehingga berdampak pada semangat kerja karyawan. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja

karyawan. Rendahnya tingkat pengawasan dari pimpinan di tempat kerja membuat karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta merasa kurang diperhatikan dari pimpinan. Kondisi tersebut membuat karyawan kurang termotivasi untuk bersemangat dalam bekerja. Banyak diantara karyawan juga kurang ada motivasi dalam mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan.

Setiap 3 bulan sekali di Favehotel Malioboro selalu diadakan evaluasi kinerja karyawan. Karyawan yang memperoleh hasil terbaik mendapatkan *reward* dari perusahaan, namun proses pemilihan karyawan terbaik ini kurang transparan. Sistem pemberian *reward* tersebut tidak memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan. Hanya karyawan tetap saja yang bisa mengikuti program tersebut.

Kinerja karyawan Favehotel Malioboro Yogyakarta selama 5 bulan terakhir mengalami penurunan. Kondisi ini ditandai dengan penyelesaian tugas kerja yang tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Beberapa agenda yang sudah ditetapkan di Favehotel Malioboro Yogyakarta tidak terlaksana secara maksimal, akibat dari keadaan tersebut dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Hasil dari evaluasi setiap 3 bulan menunjukkan kinerja karyawan masih kurang maksimal. Pelayanan di restoran masih berantakan, sering terjadi keluhan dari tamu hotel mengenai menu yang disajikan. Pelayanan *front office* yang menjadi gerbang utama wajah dari perusahaan sangat penting, namun masih terdapat

kekurangan yaitu karyawan kurang komunikatif dalam menyampaikan informasi kepada tamu hotel.

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta terkait disiplin kerja dan motivasi kerja. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu:

1. Rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta.
2. Kurangnya pelatihan kerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta.
3. Rendahnya motivasi kerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta.
4. Pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi tidak transparan.
5. Rendahnya kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, penelitian ini akan difokuskan pada rendahnya kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta?”.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta.
3. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta.

#### **F. Manfaat Penelitian**

1. 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. Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen Favehotel Malioboro Yogyakarta.

### b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menelaah sejauh mana ilmu yang peneliti pelajari berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di lapangan.

## **BAB II KAJIAN TEORI**

### **A. Landasan Teori**

#### **1. Kinerja Karyawan**

##### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan organisasi tidak akan tercapai jika kinerja karyawannya tidak maksimal. Menurut Coulter (Belly Onanda, 2015: 1) mendeskripsikan bahwa “*employee performance as the total or aggregate output of an employee activities and actions in an organization*”. Kinerja karyawan sebagai total atau kumpulan hasil dari kegiatan dan tindakan karyawan di dalam sebuah organisasi.

Pekerjaan yang baik tidak hanya dilihat dari waktu penyelesaian yang cepat, tetapi kualitas hasil kerja juga harus diutamakan. Karyawan yang kinerjanya baik akan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaannya sehingga mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan. Sesuai dengan pendapat dari Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 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”.

Kinerja karyawan menurut Yang (Irum Shahzadi, at. al., 2014: 161)

*Performance of the employee is considered as what an employee does and what he doesn't do. Employee performance involves quality and quantity of output, precence at work, accommodative and helpful nature and timeliness of output.*

Kinerja para karyawan dianggap sebagai apa yang karyawan kerjakan dan apa yang tidak dikerjakan. Kinerja karyawan melibatkan kualitas dan kuantitas hasil yang didapat, kehadiran di tempat kerja, akomodasi dan saling membantu secara alami, dan ketepatan waktu.

Menurut pendapat Wilson Bangun (2012: 231) mengatakan “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Persyaratan-persyaratan pekerjaan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Setiap perusahaan mempunyai standar kerja yang berbeda bagi karyawannya. Berdasarkan standar kerja yang ditetapkan perusahaan, karyawan dapat mematuhi standar tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan

dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasil kerja tersebut dilaksanakan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### **b. Indikator Kinerja Karyawan**

Suatu perusahaan perlu mengadakan pengukuran kinerja karyawan untuk mengetahui sejauhmana pencapaian tujuan perusahaan dapat dilaksanakan. Manajer perusahaan harus memperhatikan indikator dalam mengukur kinerja karyawan agar hasil yang diperoleh sesuai dengan apa yang diharapkan.

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

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

- 7) Kejujuran  
Kejujuran merupakan ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 8) Kreativitas  
Kreativitas merupakan kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Pengukuran kinerja menurut Malayu S.P. Hasibuan

(Mangkunegara, 2012: 17) adalah:

aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan
- 2) Hasil Kerja
- 3) Kejujuran
- 4) Kedisiplinan
- 5) Kreativitas
- 6) Kerjasama
- 7) Kepemimpinan
- 8) Kepribadian
- 9) Prakarsa
- 10) Kecakapan
- 11) Tanggung Jawab

Kinerja karyawan dapat diukur dengan berbagai macam aspek. Aspek tersebut digunakan untuk menentukan tingkat kinerja karyawan. Pengukuran kinerja menurut Wilson Bangun (2012: 234) adalah:

Suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

- 1) Jumlah Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan Kerjasama

Berdasarkan paparan tentang indikator-indikator kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan

meliputi: hasil kerja (kualitas dan kuantitas), efisiensi, disiplin kerja, kerjasama, kepemimpinan, tanggung jawab, kreativitas, kejujuran, kecakapan, dan kesetiaan.

### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruk multidemisional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Seperti pendapat yang disampaikan oleh Erland (Dhesty Kasim, Rantetampang A.L., and Happy Lumbantobing, 2016, pp 155)

*Many factors affect the performance of employees, among others, the factors of job satisfaction, communication, work experience factor, the factor of discipline, leadership factor, competency and work environment factors.*

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu: faktor kepuasan kerja, komunikasi, faktor pengalaman kerja, faktor disiplin, faktor kepemimpinan, faktor kompetensi dan lingkungan kerja.

Sedikit berbeda dengan pendapat diatas, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mahmudi (2010: 20) adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi; pengetahuan, keterampilan (*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 memberikan 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.

Seorang karyawan yang berprestasi dalam perusahaan sebaiknya bisa dipertahankan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Seorang pemimpin harus bisa mempertahankan karyawan yang berprestasi karena merupakan aset yang berharga untuk kemajuan perusahaan. Karyawan yang berprestasi karena kinerja dalam perusahaan yang baik akan memberikan pengaruh ke karyawan lainnya. Menurut Wirawan (2009: 7-8) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai

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

- 2) Faktor lingkungan internal organisasi

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,

tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

### 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor lingkungan eksternal organisasi yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain: kehidupan ekonomi, kehidupan sosial, budaya, agama, dan kompetitor.

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

#### 1) Faktor Intern

Faktor intern merupakan faktor yang bersal dari dalam diri karyawan seperti; kualitas pekerjaan, kemampuan pekerjaan, inisiatif, kehandalan pegawai, disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut dapat tercipta apabila muncul motivasi dalam diri karyawan.

#### 2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern merupakan faktor yang berasal dari luar seperti; iklim organisasi, penghargaan, fasilitas yang tersedia, sistem organisasi dan sumber daya manusia organisasi. Faktor ekstern dapat menjadi pendukung yang baik dalam kinerja pegawai apabila pemimpin

mampu membentuk sistem pekerjaan maupun sistem di organisasi yang kondusif sehingga nantinya akan mendukung kinerja karyawan.

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia yang tidak luput dari kesalahan. Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan secara terus menerus agar menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sedangkan orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Menurut Davis (Ignatius Jeffrey & Mahmud Soleman, 2017: 107) menyatakan bahwa:

*work discipline is the implementation of management to strengthen organizational guidelines. Discipline is the sixth operative function of the most important Human Resource Management because the better the discipline of the employee, the higher the work achievement that can be achieved. Without good employee discipline, it is difficult for a organization to achieve optimal result.*

Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Disiplin adalah fungsi keenam pengelolaan sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula penghargaan pekerjaan yang akan dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin mempunyai makna yang luas dan berbeda-beda, oleh karena itu disiplin mempunyai berbagai macam pengertian. Kata disiplin berasal dari bahasa latin yaitu *discere* yang berarti belajar, kemudian timbul kata *disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016: 193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, terlambat masuk, serta pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Pernyataan diatas diperkuat dengan pendapat Cottringer W (Luis R. Gomez-Mmeijia, David B. Balkin, & Robbert L. Cardy, 2012: 509) yakni:

*employee discipline is a toll that managers rely in to communicate to employees that they need to change a behavior. for example, some employees are habitually late to work, ignore safety procedures, neglect the details required for their job, act rude to customers, or engage in unprofessional conduct with workers.*

Disiplin karyawan merupakan jalan bagi para manajer untuk berkomunikasi kepada karyawan bahwa mereka membutuhkan perubahan perilaku. Misalnya: beberapa pegawai biasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, mengabaikan rincian pekerjaan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, bertindak kasar kepada pelanggan, atau terlibat dalam melakukan pekerjaan yang tidak profesional.

Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 129) berpendapat bahwa “disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Berbeda dengan pendapat Mangkunegara, Siswanto Sastrohadiwiryono (2001: 291) berpendapat bahwa disiplin kerja sebagai berikut:

disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan ketaatan yang dilakukan oleh seseorang dengan penuh kesadaran pada peraturan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Peraturan tersebut meliputi peraturan tertulis dan tidak tertulis. Kedisiplinan tidak hanya menaati peraturan saja, tetapi menaati sanksi yang berlaku apabila karyawan tersebut melanggar peraturan.

#### **b. Macam-macam Disiplin Kerja**

Suatu perusahaan pasti memiliki peraturan ketat untuk mendisiplinkan karyawan, namun pelaksanaannya terkadang masih terdapat karyawan yang melanggar aturan tersebut. Disiplin kerja memiliki beberapa tipe kegiatan pendisiplinan. Menurut Hani Handoko T (1990: 129-130) tipe-tipe kegiatan pendisiplinan

tersebut meliputi: 1) Disiplin Preventif; 1) Disiplin Korektif; dan 3) Disiplin Progresif.

1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif yaitu suatu upaya untuk mengerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan memberikan sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang. Contoh tindakan disiplin progresif yaitu:

- (a) teguran secara lisan oleh atasan
- (b) teguran tertulis

- (c) skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari
- (d) diturunkan pangkatnya
- (e) dipecat

Suatu perusahaan yang memiliki kualitas, baik kualitas karyawan maupun kualitas sistem perusahaan tentunya tidak lepas dari sikap disiplin yang baik terhadap aturan yang dibuat dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Apabila ada yang tidak disiplin dalam pekerjaannya tentunya akan mendapatkan suatu tindakan disiplin dari peringatan sampe dengan pemecatan. Tindakan tersebut dilakukan oleh pimpinan untuk memberikan efek jera bagi karyawan untuk bisa bekerja sesuai dengan aturan perusahaan.

### **c. Indikator Disiplin Kerja**

Kedisiplinan perlu ditingkatkan untuk menunjang kelancaran pekerjaan karyawan. Penilaian disiplin kerja bagi karyawan setiap perusahaan sangat dibutuhkan karena akan membantu manajer perusahaan untuk mengambil langkah dalam penilaian setiap karyawan. Berikut faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan saat penilaian disiplin kerja menurut Budi Setiawan dan Waridin (2006: 101), yaitu:

#### 1) Kualitas kedisiplinan kerja

Kualitas disiplin 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

Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran pekerjaan yang dihasilkan karyawan dan kontribusi yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Besarnya kontribusi karyawan akan membantu kemajuan perusahaan ke arah yang lebih baik.

3) Kompensasi

Kompensasi yang diperlukan meliputi saran, arahan, atau perbaikan dari karyawan untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan.

4) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal

Jarak tempat tinggal ke lokasi tempat bekerja perlu dipertimbangkan dalam penilaian kedisiplinan, hal ini terkait dengan ketepatan waktu datang bekerja.

5) Konservasi

Konservasi merupakan penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Selanjutnya indikator disiplin kerja menurut Muchdarsyah Sinungan (1995: 97) yaitu:

1) Absensi

Pendataan ketidakhadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2) Sikap<sup>dan</sup> perilaku

Tingkat penyesuaian diri seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dari atasannya.

3) Tanggung jawab

Hasil konsekuensi seseorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Berdasarkan indikator dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja meliputi: kualitas kedisiplinan kerja, kuantitas disiplin kerja, tanggung jawab, sikap dan perilaku.

**d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Berikut ini

merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut

Malayu S.P. Hasibuan (2016: 194) adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan pemimpin
- 3) Balas Jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi Hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan Kemanusiaan

Selanjutnya Singodimejo (Edy Sutrisno, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berdasarkan dua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi:

- 1) Tujuan dan kemampuan yang dimiliki perusahaan.
- 2) Balas jasa, yaitu besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan.
- 3) Teladan pimpinan yang berani dan tegas
- 4) Pengawasan oleh pimpinan dalam mengontrol karyawan.
- 5) Sanksi hukum yang tegas
- 6) Hubungan kemanusiaan antar sesama karyawan.

### 3. Motivasi Kerja

#### a. Definisi Motivasi Kerja

Peranan manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi sangat penting. Oleh karena itu, untuk menggerakkan agar sesuai dengan yang kehendaki organisasi tersebut maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau daya gerak. Menurut pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 93) “motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016: 143) “motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Selanjutnya menurut Azeem Mahmood & Asif Mahmood (2010) mengemukakan motivasi sebagai berikut:

*motivation could be described as a driving force that makes people willingly want to put their best in what they do. The concept of motivation can never threaten people to work hard. Threats can create fears and resentment for the employees which are likely to be ineffective in the long run. Rather it is better that people should be motivated as it is*

*believed that the driving force which result from motivation will compel people to put in their best out of willingness.*

Maksud pernyataan diatas yaitu bahwa motivasi merupakan kekuatan sebagai pendorong untuk melakukan hal yang terbaik. Motivasi dilakukan bukan dengan tujuan mengancam seseorang untuk bekerja keras melainkan dipercaya sebagai kekuatan seseorang untuk mendapatkan hasil yang terbaik sesuai dengan keinginan yang akan dicapai. Motivasi yang sifatnya mengancam tidak baik untuk karyawan dalam jangka panjang, karena akan mengubah pola pikir karyawan itu sendiri. Akibatnya, karyawan akan melakukan hal yang tidak sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Stephen P. Robbins (2002: 55) "*Motivation is the desire to do as a willingness to issue high levels of effort for organizational goals, conditioned by the ability of that effort to meet an individual's needs*". Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kondisi tersebut sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi menciptakan ketegangan, sehingga merangsang dorongan dalam diri individu. Pendapat selanjutnya disampaikan oleh Gibson L. James, et. al (2013: 165) "*motivation is the power that drives an employee who raises and directs behavior*". Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Dorongan tersebut

menghasilkan suatu pencarian untuk menemukan tujuan tertentu dan apabila tercapai akan memuaskan kebutuhan. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan bagi seseorang untuk mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan rasa semangat untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja individu, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk tercapainya tujuan perusahaan. Setiap individu memiliki dorongan motivasional dasar yang berbeda-beda sehingga pemimpin atau manajer harus pandai menganalisis konsep motivasi dengan situasi yang terjadi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

#### **b. Teori Motivasi**

Setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu untuk memahami

keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu manajer dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi.

Berikut ini merupakan beberapa teori motivasi yang dapat digunakan untuk menjelaskan motivasi. Teori motivasi tersebut diantaranya adalah:

#### 1) Teori Kebutuhan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 94) berpendapat “kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri”. Menurut Maslow (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013: 95) hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologikal, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan untuk merasa dimiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

## 2) Herzberg Two Factor Theory

Faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg (Anwar Prabu Mangkunegara, 2012: 67), yaitu:

Ada dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factor* yang meliputi dorongan berprestasi, pengalaman, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

## 3) Achievement Theory

Ahli psikologi Amerika yakni Prof. Dr. David C. McClelland (Anwar Prabu Mangkunegara, 2012: 67) mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya.

Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 (tiga) dorongan kebutuhan, yaitu:

- (a) *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi)
- (b) *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan)
- (c) *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu)

### c. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi merupakan hal yang penting bagi setiap karyawan agar menjadi lebih semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Seseorang bisa saja mengalami perubahan dalam hal potensi dan kapasitasnya ketika beraktivitas sehari-hari. Terkadang potensi dan kapasitas seseorang mengalami penurunan dan terkadang statis atau tetap. Oleh karenanya, upaya pembinaan motivasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (20016: 150) menyatakan ada dua jenis motivasi sebagai berikut:

1) Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Dua jenis motivasi diatas sangat membantu setiap karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja. Pimpinan yang baik mampu memberikan motivasi kepada bawahannya agar terangsang untuk semangat bekerja. Bagi karyawan yang mentalnya rendah, motivasi positif lebih disukai karena tidak ada tekanan dengan bayang-bayang hukuman dari pimpinan.

Sedikit berbeda dengan pendapat Malayu S.P. Hasibuan, menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2003: 64) menyatakan motivasi dibedakan atas 3 macam, yaitu:

- 1) Motivasi takut (*fear motivation*)  
Individu melakukan perbuatan karena takut.
- 2) Motivasi insentif (*incentive motivation*)  
Individu melakukan suatu perbuatan untuk mendapatkan suatu insentif.
- 3) Sikap (*attitude motivation* atau *self motivation*)  
Motivasi muncul dari dalam dirinya sendiri karena menunjukkan ketertarikan seseorang terhadap suatu obyek.

Berdasarkan dua pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki setiap orang terdiri dari dua yaitu motivasi yang timbul dari dalam dirinya sendiri karena ketertarikan pada sebuah obyek dan motivasi yang berasal dari luar yaitu pemberian dorongan untuk melakukan suatu kegiatan oleh orang lain. Motivasi yang berasal dari dalam diri maupun dari luar sebaiknya selalu dimanfaatkan oleh karyawan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap hasil kerja.

#### **d. Tujuan Motivasi**

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut. Seseorang memerlukan motivasi agar orang tersebut mau

melakukan suatu pekerjaan. Malayu S.P. Hasibuan (2016: 146)

menyatakan tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Peningkatan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Perusahaan harus dapat memotivasi kerja karyawan agar

karyawan bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan.

Tercapainya tujuan perusahaan sangat bergantung dari sumber daya

manusia yang dalam hal ini yaitu karyawan. Kepuasan karyawan

akan terwujud apabila dapat bekerja dengan tenang dan penuh

semangat. Suasana pekerjaan yang harmonis akan membuat

karyawan nyaman bekerja di perusahaan dan akan meningkatkan

rasa kesetiaan terhadap perusahaan.

#### **e. Prinsip Motivasi**

Seorang pemimpin perusahaan dalam memberikan motivasi

kepada bawahan harus mempertimbangkan prinsip-prinsip motivasi.

Berikut merupakan beberapa prinsip dalam memotivasi pegawai

menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 100-101), yaitu:

1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, maka pegawai akan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008: 98)

prinsip-prinsip untuk memotivasi karyawan yaitu:

- 1) Prinsip mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kepada mereka mengajukan pendapat sebagai rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- 2) Komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.
- 3) Pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- 4) Wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
- 5) Adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan.
- 6) Perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi.

Prinsip yang telah dikemukakan oleh para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa yang terpenting dalam prinsip motivasi adalah selalu mengupayakan untuk menggerakkan bawahan atau karyawan diimbangi dengan pemenuhan kebutuhan bawahan dalam melakukan pekerjaan. Upaya tersebut bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bersikap ikhlas dan berupaya untuk melakukan yang terbaik terhadap pekerjaan yang diberikan.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

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

1. Muhammad Taufiek Rio S. (2015) dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta”. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan subjek penelitiannya adalah karyawan Hotel Ros In Yogyakarta sejumlah 115 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Tingkat disiplin kerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (62,4%), motivasi kerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (78,8%), dan kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (62,4%); (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta; (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta; (4) disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufiek Rio S adalah sama-sama meneliti kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada subjek dan tempat penelitian.
2. Dani Praditya Setiawan (2016) dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.

Macan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah-Indonesia”. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif dan subjek penelitiannya adalah karyawan percetakan PT. Maju Jaya Cemerlang sejumlah 100 orang. Hasil penelitian menunjukkan (1) Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan; (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; dan (3) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sementara itu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dani Praditya Setiawan adalah sama-sama meneliti kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya, jika penelitian ini variabel yang mempengaruhi adalah beban kerja dan lingkungan kerja, maka penelitian yang akan dilakukan adalah disiplin kerja dan motivasi kerja.

### **C. Kerangka Pikir**

#### **1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Pada dasarnya setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi, dengan contoh hadir tepat waktu di kantor, meninggalkan meja kerja setelah jam pulang kantor, mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atasan agar mencapai target yang telah ditentukan. Apabila kedisiplinan karyawan tinggi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurunnya kedisiplinan dari karyawan Favehotel Malioboro Yogyakarta terlihat dari data persentase ketidakhadiran dari bulan Februari s.d Juni 2017 yaitu masih banyak karyawan yang kurang disiplin. Adanya disiplin kerja yang baik seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh perusahaan, menaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kerja 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.

Pada dasarnya motivasi sangat penting diberikan kepada karyawan agar dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin. Kurangnya perhatian oleh pimpinan kepada karyawan dalam memberikan semangat akan mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja yang nantinya mengungari kinerja karyawan. Hubungan antar karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta kurang terjalin dengan

baik. Pimpinan juga kurang memberikan motivasi kepada bawahannya sehingga karyawan kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

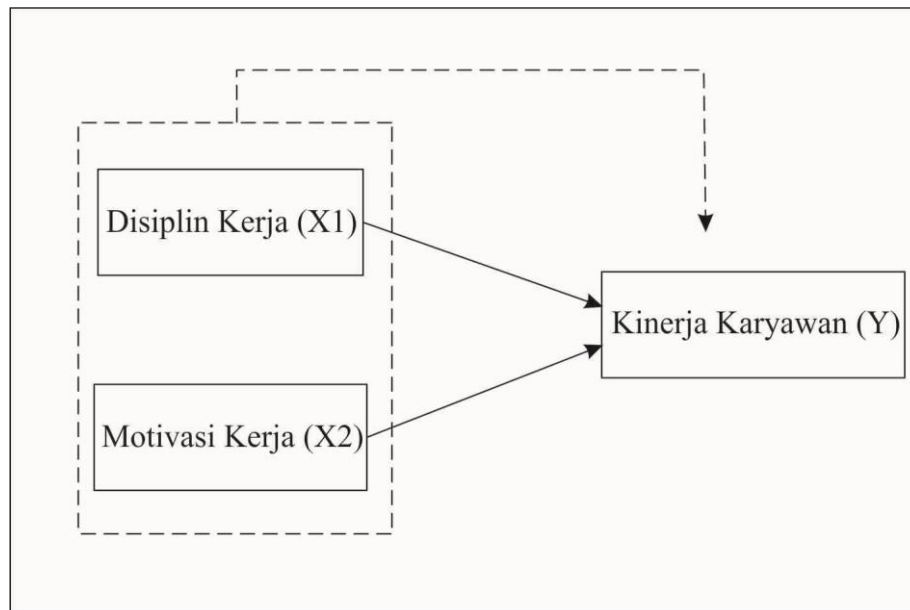
### **3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Suatu perusahaan tidak hanya membutuhkan disiplin kerja karyawan yang baik saja, tetapi motivasi kerja karyawan juga harus baik. Disiplin kerja karyawan Favehotel Malioboro Yogyakarta yang baik akan menimbulkan peningkatan kinerja yang baik. Begitu juga dengan motivasi kerja karyawan, apabila motivasi karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta sangat baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

Disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pihak Favehotel Malioboro Yogyakarta akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal dapat membawa Favehotel untuk dapat bersaing dengan Hotel lainnya dan menjadi hotel yang lebih baik dan maju.

#### D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan paradigma mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja di Favehotel Malioboro Yogyakarta seperti yang terlihat pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

- X1 : disiplin Kerja
- X2 : motivasi Kerja
- Y : kinerja Karyawan
- : pengaruh sendiri-sendiri
- - - → : pengaruh bersama-sama

#### E. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta?

3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta?

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Desain Penelitian**

Desain penelitian ini adalah penelitian *ex post facto* yaitu suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang datanya sudah ada dan untuk mengetahui faktor-faktor yang menimbulkan kejadian tersebut. Berdasarkan tingkat eksplanasinya termasuk penelitian asosiatif, yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menganalisis data dengan alat statistik dalam bentuk angka-angka.

### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Favehotel Malioboro Yogyakarta yang beralamat di Jalan I. Dewa Nyoman Oka No. 30, Kotabaru, Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2017.

### **C. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan hal-hal yang menjadi objek penelitian dalam suatu kegiatan penelitian, yang menunjukkan variasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Terdapat dua macam variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau

timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ).

2. Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

#### **D. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, maka definisi operasional masing-masing variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang kerjanya. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari peran karyawan. Prestasi kerja karyawan yang baik akan berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal yang perlu diperhatikan oleh manajer atau pimpinan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas dan kuantitas kerja karyawan, efisiensi, disiplin kerja, kejujuran, dan kreativitas. Karyawan yang berprestasi dengan kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor intern dan faktor ekstern.

##### **2. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan yang dilakukan oleh seseorang dengan penuh kesadaran secara teratur dan terus-menerus

terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Kedisiplinan juga berlaku dalam menaati hukuman yang berlaku apabila karyawan melanggar ketentuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Seorang manajer dalam menilai kedisiplinan karyawan harus mempertimbangkan faktor seperti kualitas kedisiplinan kerja, kuantitas pekerjaan, kompensasi, lokasi tempat kerja atau tempat tinggal dan konservasi.

### 3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan energi yang timbul dalam diri seseorang sehingga mendorong untuk bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan dengan rasa tanggung jawab demi mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja juga sebagai proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha individu antara pegawai dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan. motivasi yang dimiliki setiap orang terdiri dari dua, yaitu motivasi yang timbul dari dalam dirinya dan motivasi yang berasal dari luar. Pada dasarnya tujuan motivasi kerja pada setiap karyawan yaitu untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Ketika karyawan sudah merasa puas, maka akan timbul semangat kerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

### **E. Responden Penelitian**

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Favehotel Malioboro Yogyakarta dengan jumlah 50 orang. Melihat jumlah responden hanya 50 orang, maka layak untuk diambil semua. Pengambilan sampel

yang digunakan adalah metode sensus, hal itu karena ditinjau dari wilayahnya penelitian ini hanya meliputi daerah atau subyek yang sangat sempit.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

### 1. Kuesioner

Angket atau kuesioner merupakan alat pengumpul data dengan mengajukan pertanyaan yang dijawab oleh reponden. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian ini.

### 2. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan cara dokumentasi yaitu untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan penelitian tentang organisasi/perusahaan yang diteliti. Adapun data yang dicari adalah profil dari Favehotel Malioboro Yogyakarta.

## **G. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu fenomena dan menghasilkan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner berisi pernyataan yang akan diajukan kepada karyawan untuk memperoleh informasi mengenai variabel-variabel yang ada dalam penelitian. Penskoran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan modifikasi skala *likert*. Pada skala untuk penelitian ini butir

ragu-ragu dihilangkan dengan maksud agar responden dapat berpendapat, tidak bersikap netral atau tidak berpendapat. Adapun pedoman dalam penskoran kuesioner dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Pedoman Penskoran Kuesioner

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Pernyataan Positif</b>	<b>Pernyataan Negatif</b>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Sedangkan kisi-kisi instrumen dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 2, tabel 3, dan tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 2. Kisi-kisi Kuesioner Kinerja Karyawan

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Butir Pertanyaan</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Kuantitas hasil kerja	1	1
2.	Kualitas kerja	2	1
3.	Efisiensi	3,4	2
4.	Disiplin kerja	5,6	2
5.	Ketelitian	7	1
6.	Kepemimpinan	8,9,10	3
7.	Kejujuran	11,12,13	3
8.	Kreativitas	14,15	2

Tabel 3. Kisi-kisi Kuesioner Disiplin Kerja

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Butir Pertanyaan</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Kualitas kedisiplinan kerja	1,2,3,4,5	5
2.	Kuantitas pekerjaan	6,7	2
3.	Kompensasi	8,9	2
4.	Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal	10	1
5.	Konservasi	11,12,13,14	4

Tabel 4. Kisi-kisi Kuesioner Motivasi Kerja

No	Indikator	Nomor Butir Pertanyaan	Jumlah
1.	Kebutuhan fisiologikal	1,2	2
2.	Kebtuhan rasa aman	3,4	2
3.	Kebutuhan untuk merasa dimiliki	5,6,7	3
4.	Kebutuhan akan harga diri	8.9.10.11	4
5.	Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri	12,13,14	3

## H. Uji Coba Instrumen Penelitian

Sebelum menggunakan sebuah kuesioner untuk penelitian, maka kuesioner tersebut harus diuji terlebih dahulu. Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan hasil yang baik karena baik buruknya instrumen akan berpengaruh pada benar tidaknya data dan menentukan kualitas pada suatu penelitian. Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu validitas dan reliabilitas.

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan atau kebenaran suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur sesuatu yang hendak diukur dan dapat menggunakan data variabel yang diteliti secara tepat. Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi *Product Moment*  
 $\sum X$  = jumlah harga dari skor butir  
 $\sum Y$  = jumlah harga dari skor total

$$\begin{aligned} \sum XY &= \text{jumlah perkalian antara skor butir} \\ \sum X^2 &= \text{jumlah kuadrat dari skor butir} \\ \sum Y^2 &= \text{jumlah kuadrat dari skor total} \\ N &= \text{jumlah kasus} \end{aligned}$$

(Suharsimi Arikunto, 2013:225)

Harga  $r_{hitung}$  kemudian dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% yaitu 0,61 dengan  $N=30$ . Apabila  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$  maka butir instrumen yang dimaksud valid. Namun apabila  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka butir instrumen yang dimaksud tidak valid. Butir instrumen dianalisis dengan menggunakan bantuan program *SPSS Statistics* versi 22.

Jumlah pertanyaan awal angket variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) adalah 15 butir, variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah 14, dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 14. Setelah diujikan kepada karyawan di Favehotel cabang Kusumanegara Yogyakarta, diperoleh 1 butir pertanyaan gugur dalam kuesioner disiplin kerja dan 3 butir pertanyaan gugur dalam angket motivasi kerja.

Hasil perhitungan uji validitas butir instrumen dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Gugur	Nomor Butir Gugur	Jumlah Butir Valid
Kinerja Karyawan	15	0	-	15
Disiplin Kerja	14	1	2	13
Motivasi Kerja	14	3	4,8,14	11

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen digunakan untuk mengetahui taraf keajegan suatu instrumen dalam mengukur apa yang hendak diukur. Uji reliabilitas dilakukan setelah pernyataan-pernyataan dalam kuesioner sudah memiliki validitas. Penghitungan reliabilitas instrumen menggunakan *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Rumusnya ialah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma h^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma h^2$  = jumlah varians butir

$\sigma^2 t$  = varians total

(Suharsimi Arikunto, 2003:239)

Hasil perhitungan Instrumen  $r_{11}$  yang diperoleh kemudian diinterpretasikan dengan tabel pada pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi. Pedoman untuk memberikan koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

(Sugiono, 2010: 257)

Instrumen dikatakan andal atau reliabel jika  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$  dan sebaliknya jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  instrumen dikatakan tidak reliabel. Uji reliabilitas menggunakan program *SPSS Statistics* versi 22 menunjukkan bahwa kuesioner yang

digunakan dapat dikatakan reliabel. Hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Koefisien Alfa Chonback	Keterangan Reliabilitas
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,771	Kuat
2.	Disiplin Kerja (X1)	0,772	Kuat
3.	Motivasi Kerja (X2)	0,756	Kuat

## I. Teknik Analisi Data

### 1. Analisis Deskripsi

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif. Berdasarkan analisis tersebut, instrumen penelitian berguna untuk memperoleh data numerikal. Tabulasi data untuk masing-masing variabel dilakukan terhadap skor yang diperoleh sehingga diperoleh harga rerata, modus, rentang, nilai maksimum, nilai minimum, distribusi frekuensi, dan *pie chart* untuk setiap variabel penelitian. Besarnya persentase menunjukkan kategori informasi yang terungkap, sehingga dapat diketahui posisi masing-masing aspek.

#### a. *Mean*, median, modus, dan standar deviasi

Perhitungan mean, median, modus, dan standar deviasi menggunakan program SPSS *for windows* versi 22.0

b. Tabel *Distribusi* Frekuensi

- 1) Menentukan jumlah kelas interval dengan menggunakan rumus

*Sturges* yaitu:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan:

K = Jumlah kelas interval

n = Jumlah data

log = Logaritma

- 2) Menghitung rentang data dengan rumus

$$R = X_t - X_r$$

Keterangan:

R = Rentang data

X<sub>t</sub> = Data terbesar

X<sub>r</sub> = Data terkecil

- 3) Menghitung Panjang Kelas

Panjang kelas = Rentang data : Jumlah kelas

(Sugiyono, 2010: 36-37)

c. Tabel Kecenderungan Variabel

Kecenderungan masing-masing variabel dilakukan dengan pengkategorian skor yang diperoleh menggunakan *mean* ideal (Mi) dan nilai standar deviasi ideal (SDi). Penentuan kedudukan variabel berdasarkan pengelompokan atas 3 sebagai berikut:

Kelompok tinggi	: $M_i + 1.SD_i \leq X$
Kelompok sedang	: $M_i - 1.SD_i \leq X < M_i + 1.SD_i$
Kelompok rendah	: $X < M_i - 1.SD_i$

Keterangan:

M<sub>i</sub> : Nilai rata ideal =  $\frac{1}{2}$  (skor tertinggi + skor terendah)

SD<sub>i</sub> : Standar deviasi ideal =  $\frac{1}{6}$  (skor tertinggi – skor terendah)

X : Skor Responden

(Saifudin Azwar, 2001: 108)

d. Diagram Lingkaran (*Pie chart*)

*Pie chart* digunakan untuk menyajikan data hasil penelitian menggunakan diagram lingkaran atau *pie chart* berdasarkan tabel nilai kecenderungan masing-masing variabel. Diagram lingkaran digunakan untuk membandingkan data dari berbagai kelompok.

2. Uji Prasyarat Analisis

Sebelum dianalisis menggunakan regresi, maka terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis. Uji prasyarat analisis dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi syarat untuk dianalisis

a. Uji Normalitas

Sebelum data diolah menggunakan pengujian statistik parametrik maupun non parametrik harus diuji normalitas. Statistik parametrik tidak dapat digunakan jika data tidak normal. Pengujian data tidak normal dapat dilakukan dengan statistik non parametrik. Untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak digunakan uji normalitas dengan rumus *Kolmogorov Smirnov* menggunakan program *SPSS Statistics* versi 22. Kriteria pengujian yaitu jika signifikansi  $> 0,05$  maka data dinyatakan normal dan sebaliknya jika signifikansi  $< 0,05$  maka data dinyatakan tidak normal.

Rumus Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

$$K_D = 1,36 \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 n_2}}$$

Keterangan:

$K_D$  = harga *Kolmogorov Smirnov* yang dicari

$n_1$  = jumlah sampel yang diobservasikan/ diperoleh

$n_2$  = jumlah sampel yang diharapkan

(Sugiyono, 2014: 159)

Hasil perhitungan yang dilakukan menggunakan *SPSS* dan taraf signifikan 5%. Apabila perhitungan *Asymp Sig (1-tailed)* lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal dan apabila lebih besar maka dinyatakan berdistribusi normal.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan yang linear atau tidak terhadap variabel terikat. Berikut rumus dari uji linearitas:

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan:

$F_{reg}$  = nilai F untuk garis regresi

$RK_{reg}$  = rerata kuadrat garis regresi

$RK_{res}$  = rerata kuadrat residu

(Sutrisno Hadi, 2004:13)

Kriteria yang digunakan apabila diperoleh  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka data dikatakan tidak linear dengan taraf signifikansi 5%. Sebaliknya jika  $F_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan  $F_{tabel}$  pada taraf

signifikansi 5% maka antara variabel bebas dan variabel terikat dikatakan linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui terjadinya multikolinearitas dalam hubungan antar variabel bebas. Multikolinearitas terjadi jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih dari 10,00 dan jika lebih kecil atau sama dengan 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Berikut ini rumus dari uji Multikolinearitas:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$	= koefisien korelasi antara variabel X dan Y
$\sum X$	= jumlah harga dari skor butir
$\sum Y$	= jumlah harga dari skor total
$\sum XY$	= jumlah perkalian antara skor X dan skor Y
$\sum X^2$	= jumlah kuadrat dari skor butir
$\sum Y^2$	= jumlah kuadrat dari skor total
$N$	= jumlah responden

(Suharsimi Arikunto, 2013:225)

3. Analisis Data dalam Rangka Menjawab Pertanyaan Penelitian

a. Analisis Regresi Sederhana

Teknik analisis ini digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu untuk mengetahui besarnya regresi variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesisnya adalah pengujian pengaruh variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y).

Berikut langkah-langkah dalam analisis regresi sederhana:

- 1) Membuat garis regresi satu prediktor

Rumus yang digunakan yaitu:

$$Y = aX + K$$

Keterangan:

Y = kriterium

a = bilangan koefisien prediktor

X = prediktor

K = bilangan konstan

(Sutrino Hadi, 2004:5)

Harga a dan K dapat dicari dengan rumus:

$$\sum XY = a\sum X^2 + K\sum X$$

$$\sum Y = a\sum X + NK$$

Setelah nilai a dan K ditemukan, maka persamaan garis regresi satu prediktor dapat disusun. Persamaan regresi yang telah dibuat dapat digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana nilai variabel dependen terjadi apabila nilai variabel independen ditetapkan.

- 2) Mencari koefisien determinasi ( $r^2$ ), antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y.

Koefisien determinasi menunjukkan tingkat ketepatan garis regresi. Garis regresi digunakan untuk menjelaskan tingkat proporsi variabel terikat (Y) yang diterangkan oleh variabel bebasnya (X).

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{(x_1y)}^2 = \frac{\hat{a}_1 \sum x_1 y}{\sum y^2}$$

$$r_{(x_2y)}^2 = \frac{\hat{a}_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Keterangan:

$r_{(x_1y)}^2$  = koefisien determinasi antara  $X_1$  dengan Y

$r_{(x_2y)}^2$  = koefisien determinasi antara  $X_2$  dengan Y

$\hat{a}_1$  = koefisien prediktor  $X_1$

$\hat{a}_2$  = koefisien prediktor  $X_2$

$\sum x_1 y$  = jumlah produk antara  $X_1$  dengan Y

$\sum x_2 y$  = jumlah produk antara  $X_2$  dengan Y

$\sum y^2$  = jumlah kuadrat kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 2)

### 3) Mencari nilai t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen akan berubah terhadap variabel dependen.

Berikut rumus mencari nilai t:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = t hitung

r = koefisien regresi

n = jumlah populasi

$r^2$  = koefisien determinasi

(Sugiyono, 2010: 230)

Pengambilan kesimpulan signifikansi dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung}$  sama dengan atau lebih dari  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% berarti variabel tersebut berpengaruh secara signifikan. Sebaliknya, jika  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  berarti variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan.

b. Analisis Regresi Ganda

Analisis ini digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian ketiga yakni disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun langkah-langkah yang harus ditempuh adalah:

- 1) Membuat persamaan garis regresi dua prediktor dengan rumus:

$$Y = (a_1X_1) + (a_2X_2) + K$$

Keterangan:

Y = kriterium

K = bilangan konstan

$X_1, X_2$  = prediktor 1, prediktor 2

$a_1, a_2$  = koefisien prediktor 1, koefisien prediktor 2

(Sutrisno Hadi, 2004: 18)

Persamaan tersebut memiliki arti apabila nilai koefisien variabel bebas ( $X_1$ ) meningkat satu poin maka nilai variabel terikat (Y) meningkat sebesar  $a_1$  dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap. Apabila nilai koefisien variabel bebas ( $X_2$ ) meningkat satu poin maka variabel terikat (Y) akan meningkat sebesar  $a_2$  atau  $a_3$  dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

- 2) Mencari koefisien korelasi (R)

Koefisien ganda ( $R_{y(1,2)}$ ) digunakan untuk mencari hubungan variabel  $X_1, X_2$  dengan Y dengan rumus:

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan:

$R_{y(1,2)}$  = koefisien korelasi antara Y dengan  $X_1$  dan  $X_2$

$a_1$  = koefisien prediktor  $X_1$

$$\begin{aligned}
 a_2 &= \text{koefisiem prediktor } X_2 \\
 \sum x_1 y &= \text{jumlah produk antara } X_1 \text{ dan } Y \\
 \sum x_2 y &= \text{jumlah produk antara } X_2 \text{ dan } Y
 \end{aligned}$$

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

3) Mencari koefisien determinasi ganda

Koefisien determinasi ganda  $R_{y(1,2)}^2$  menunjukkan berapa besar pengaruh variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y), dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{y(1,2)}^2 = \frac{a_1 \sum X_1 Y + a_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

$$\begin{aligned}
 R_{y(1,2)} &= \text{koefisien korelasi antara } Y \text{ dengan } X_1 \text{ dan } X_2 \\
 a_1 &= \text{koefisien prediktor } X_1 \\
 a_2 &= \text{koefisiem prediktor } X_2 \\
 \sum x_1 y &= \text{jumlah produk antara } X_1 \text{ dan } Y \\
 \sum x_2 y &= \text{jumlah produk antara } X_2 \text{ dan } Y
 \end{aligned}$$

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

4) Menguji signifikansi dengan uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi atau tidaknya pengaruh variabel bebas pertama ( $X_1$ ) dan variabel bebas kedua ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan rumus:

$$F_{reg} = \frac{R^2 (N-m-1)}{m(1-R^2)}$$

Keterangan:

$$\begin{aligned}
 F_{reg} &= \text{harga F garis regresi} \\
 N &= \text{cacah kasus} \\
 m &= \text{cacah prediktor} \\
 R &= \text{koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor-} \\
 &\quad \text{prediktor}
 \end{aligned}$$

(Sutrisno Hadi, 2004: 23)

Apabila  $F_{hitung}$  sama dengan atau lebih besar dari  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%, maka pengaruh variabel bebas pertama ( $X_1$ ) dan variabel bebas kedua ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) adalah signifikan. Sebaliknya, apabila  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% maka pengaruh variabel bebas pertama ( $X_1$ ) dan variabel bebas kedua ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) adalah tidak signifikan.

c. Sumbangan Efektif

Sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan secara efektif setiap prediktor (X) terhadap kriterium (Y) dengan tetap memperhitungkan variabel bebas lain yang tidak diteliti.

Sumbangan Efektif dihitung menggunakan rumus berikut:

$$SE\% = SR\% \times R^2$$

Keterangan:

SE% = sumbangan efektif dari suatu prediktor

SR% = sumbangan relatif dari suatu prediktor

$R^2$  = koefisien determinasi

(Sutrisno Hadi, 2014: 39)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Tempat Penelitian**

a. Visi

*To be universally recognized as the preferred hospitality company in Asia for guest, owners and employees.*

b. Misi

*Exceeding guest expectations in all our hotels, helping our staff develop their careers while supporting owners in designing, creating and successfully operating a “best in Class” hotel that they can be proud of.*

c. Nilai yang Harus dimiliki oleh Setiap Karyawan

1) *Integrity*

*Say what you mean, mean what you say. Live your truth whether someone is around to see it or not.*

2) *Enthusiasm*

*Love what you do, do what you love. Make today worth remembering no matter how plain the day might seem.*

3) *Excellence*

*Do it well, and do it better the next time. Perfection is not always instantaneous or attainable, but if we consistently chase perfection we can catch excellence.*

#### 4) *Ownership*

*Make results not excuses. The moment you take ownership for everything in your life is the moment you can change anything in your life.*

#### 5) *Compassion*

*Be kind whenever possible, it's always possible. The greatness of a person is not their wealth, but their ability to affect others around them positively.*

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi hasil penelitian berisi tentang pengujian variabel bebas terhadap variabel terikat. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta. Analisis data yang dimaksud meliputi *Mean* (M), *Median* (Me), *Modus* (Mo), dan *Standar Deviasi* (SD). Selain itu, disajikan pula tabel distribusi frekuensi, histogram distribusi frekuensi setiap variabel dan dilanjutkan dengan penentuan kecenderungan variabel yang disajikan dalam bentuk diagram lingkaran (*pie chart*).

### a. Disiplin Kerja

Data mengenai disiplin kerja diperoleh dari lembar kuesioner yang terdiri dari 13 butir pertanyaan dengan menggunakan skala *likert*, terdiri dari empat alternatif jawaban. Berdasarkan 13 butir pertanyaan yang ada dengan jumlah responden 50 karyawan, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja

memperoleh skor tertinggi 45 dan skor terendah 25. Hasil analisis dengan menggunakan *SPSS Statistic 22.0* menunjukkan *Mean* (M) sebesar 40,44; *Median* (Me) sebesar 39; *Modus* (Mo) sebesar 38; dan *Standar Deviasi* (SD) sebesar 5,22. Berikut langkah-langkah menyusun distribusi frekuensi yaitu:

1) Menentukan Jumlah Kelas Interval

$$= 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log 50$$

$$= 1 + 3,3 (1,70)$$

$$= 6,61 \text{ dibulatkan } 7$$

2) Menentukan Rentang Kelas (*Range*)

$$\text{Rentang Kelas} = (\text{skor maksimum} - \text{skor minimum})$$

$$= 45 - 25$$

$$= 20$$

3) Menentukan Panjang Kelas Interval

$$\text{Panjang kelas} = \frac{\text{rentang kelas}}{\text{jumlah kelas interval}}$$

$$= \frac{20}{7}$$

$$= 2,86 \text{ (dibulatkan } 3)$$

Distribusi frekuensi variabel disiplin kerja dapat dilihat dari tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Distribusi frekuensi variabel disiplin kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	Persen (%)
1	25 – 27	4	8
2	28 – 30	1	2
3	31 – 33	2	4
4	34 – 36	10	20
5	37 – 39	18	36
6	40 – 42	5	10
7	43 – 45	10	20
Jumlah		50	100

Data variabel penelitian kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan disiplin kerja yang dapat diketahui menggunakan skor ideal. Skor ideal tersebut dapat menjadi tiga kategori kecenderungan, yaitu:

$$\begin{aligned}
 \text{Kelompok tinggi} & : Mi + 1.SDi \leq X \\
 \text{Kelompok sedang} & : Mi - 1.SDi \leq X < Mi + 1.SDi \\
 \text{Kelompok rendah} & : X < Mi - 1.SDi
 \end{aligned}$$

(Saifudin Azwar, 2001: 108)

*Mean* ideal ( $Mi$ ) dan *Standar Deviasi* ideal ( $SDi$ ) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$\begin{aligned}
 Mi & = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi ideal} + \text{skor terendah ideal}) \\
 & = \frac{1}{2} (52 + 13) \\
 & = 32,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 SDi & = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal}) \\
 & = \frac{1}{6} (52 - 13) \\
 & = 6,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kelompok tinggi} &= Mi + 1.SDi \leq X \\ &= 32,5 + 6,5 \leq X \\ &= 39 \leq X \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kelompok sedang} &= Mi - 1.SDi \leq X < Mi + 1.SDi \\ &= 32,5 - 6,5 \leq X < 32,5 + 6,5 \\ &= 26 \leq X < 39 \end{aligned}$$

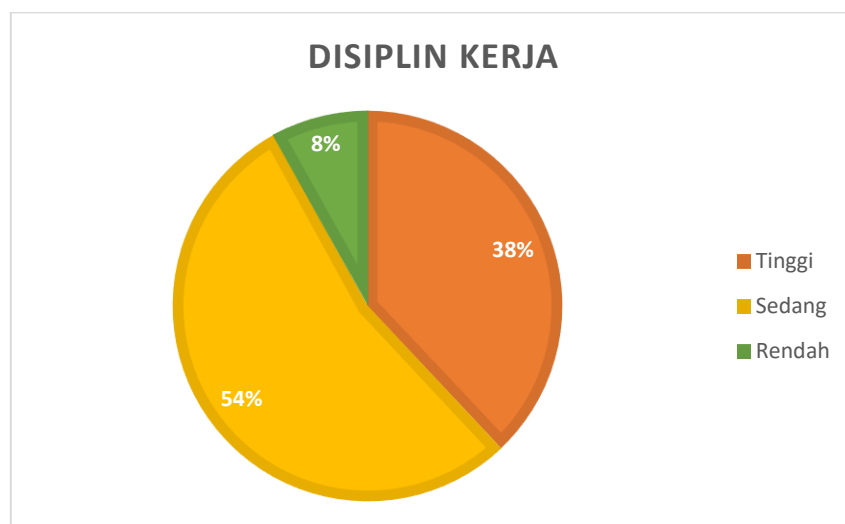
$$\begin{aligned} \text{Kelompok rendah} &= X < Mi - 1.SDi \\ &= X < 32,5 - 6,5 \\ &= X < 26 \end{aligned}$$

Berdasarkan data kecenderungan yang telah dihitung, dapat dibuat distribusi frekuensi kecenderungan variabel disiplin kerja seperti terlihat pada tabel 9.

Tabel 9. Kecenderungan Variabel Disiplin Kerja

No	Rentang Skor (X)	Frekuensi (f)	Persentase (%)	Kategori
1	$39 \leq X$	19	38	Tinggi
2	$26 \leq X < 39$	27	54	Sedang
3	$X < 26$	4	8	Rendah
Jumlah		50	100	

Kecenderungan disiplin kerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta disajikan dengan *pie chat* yang dapat dilihat pada Gambar 2 berikut ini.



Gambar 2. *Pie Chart* Distribusi Kecenderungan Disiplin Kerja

#### b. Motivasi Kerja

Data mengenai motivasi kerja diperoleh dari lembar kuesioner yang terdiri dari 11 butir pertanyaan dengan menggunakan skala *likert*, terdiri dari empat alternatif jawaban. Berdasarkan 11 butir pertanyaan yang ada dengan jumlah responden 50 karyawan, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memperoleh skor tertinggi 39 dan skor terendah 21. Hasil analisis dengan menggunakan *SPSS Statistic 22.0* menunjukkan *Mean* (M) sebesar 31,48; *Median* (Me) sebesar 32; *Modus* (Mo) sebesar 32; dan *Standar Deviasi* (SD) sebesar 4,04. Berikut langkah-langkah menyusun distribusi frekuensi yaitu:

1) Menentukan Jumlah Kelas Interval

$$= 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log 50$$

$$= 1 + 3,3 (1,70)$$

$$= 6,61 \text{ dibulatkan } 7$$

2) Menentukan Rentang Kelas (*Range*)

$$\text{Rentang Kelas} = (\text{skor maksimum} - \text{skor minimum})$$

$$= 39 - 21$$

$$= 18$$

3) Menentukan Panjang Kkelas Interval

$$\text{Panjang kelas} = \frac{\text{rentang kelas}}{\text{jumlah kelas interval}}$$

$$= \frac{18}{7}$$

$$= 2,57 \text{ (dibulatkan } 3)$$

Distribusi frekuensi variabel motivasi kerja dapat dilihat dari tabel 10 berikut ini:

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	Persen (%)
1	21 – 23	3	6
2	24 – 26	3	6
3	27 – 29	11	22
4	30 – 32	16	32
5	33 – 35	9	18
6	36 – 38	7	14
7	39 – 41	1	2
Jumlah		50	100

Data variabel penelitian kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan motivasi kerja yang dapat diketahui

menggunakan skor ideal. Skor ideal tersebut dapat menjadi tiga kategori kecenderungan, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Kelompok tinggi} & : Mi + 1.SDi \leq X \\ \text{Kelompok sedang} & : Mi - 1.SDi \leq X < Mi + 1.SDi \\ \text{Kelompok rendah} & : X < Mi - 1.SDi \end{aligned}$$

(Saifudin Azwar, 2001: 108)

*Mean* ideal ( $Mi$ ) dan *Standar Deviasi* ideal ( $SDi$ ) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$\begin{aligned} Mi & = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi ideal} + \text{skor terendah ideal}) \\ & = \frac{1}{2} (44 + 11) \\ & = 27,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} SDi & = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal}) \\ & = \frac{1}{6} (44 - 11) \\ & = 5,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kelompok tinggi} & = Mi + 1.SDi \leq X \\ & = 27,5 + 5,5 \leq X \\ & = 33 \leq X \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kelompok sedang} & = Mi - 1.SDi \leq X < Mi + 1.SDi \\ & = 27,5 - 5,5 \leq X < 27,5 + 5,5 \\ & = 22 \leq X < 33 \end{aligned}$$

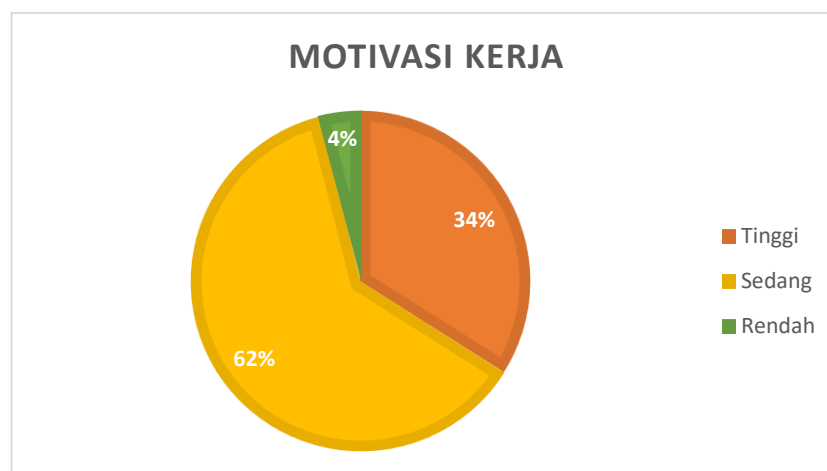
$$\begin{aligned} \text{Kelompok rendah} & = X < Mi - 1.SDi \\ & = X < 27,5 - 5,5 \\ & = X < 22 \end{aligned}$$

Berdasarkan data kecenderungan yang telah dihitung, dapat dibuat distribusi frekuensi kecenderungan variabel motivasi kerja seperti terlihat pada tabel 11.

Tabel 11. Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja

No	Rentang Skor (X)	Frekuensi (f)	Persentase (%)	Kategori
1	$33 \leq X$	17	34	Tinggi
2	$22 \leq X < 33$	31	62	Sedang
3	$X < 22$	2	4	Rendah
Jumlah		50	100	

Kecenderungan motivasi kerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta disajikan dengan *pie chat* yang dapat dilihat pada Gambar 3 berikut ini.



Gambar 3. *Pie Chart* Distribusi Kecenderungan Motivasi Kerja

### c. Kinerja Karyawan

Data mengenai kinerja karyawan diperoleh dari lembar kuesioner yang terdiri dari 15 butir pertanyaan dengan menggunakan skala *likert*, terdiri dari empat alternatif jawaban. Berdasarkan 11 butir pertanyaan yang ada dengan jumlah responden 50 karyawan, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan

memperoleh skor tertinggi 48 dan skor terendah 28. Hasil analisis dengan menggunakan *SPSS Statistic 22.0* menunjukkan *Mean* (M) sebesar 40,22; *Median* (Me) sebesar 43; *Modus* (Mo) sebesar 45; dan *Standar Deviasi* (SD) sebesar 6,44. Berikut langkah-langkah menyusun distribusi frekuensi yaitu:

1) Menentukan Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned}
 &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 50 \\
 &= 1 + 3,3 (1,70) \\
 &= 6,61 \text{ dibulatkan } 7
 \end{aligned}$$

2) Menentukan Rentang Kelas (*Range*)

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang Kelas} &= (\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}) \\
 &= 48 - 28 \\
 &= 20
 \end{aligned}$$

3) Menentukan Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang kelas} &= \frac{\text{rentang kelas}}{\text{jumlah kelas interval}} \\
 &= \frac{20}{7} \\
 &= 2,86 \text{ (dibulatkan 3)}
 \end{aligned}$$

Distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel 12 berikut ini:

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	Persen (%)
1	28 – 30	8	16
2	31 – 33	1	2
3	34 – 36	6	12
4	37 – 39	3	6
5	40 – 42	8	16
6	43 – 45	15	30
7	46 - 48	9	18
Jumlah		50	100

Data variabel penelitian kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan kinerja karyawan yang dapat diketahui menggunakan skor ideal. Skor ideal tersebut dapat menjadi tiga kategori kecenderungan, yaitu:

$$\begin{aligned}
 \text{Kelompok tinggi} & : Mi + 1.SDi \leq X \\
 \text{Kelompok sedang} & : Mi - 1.SDi \leq X < Mi + 1.SDi \\
 \text{Kelompok rendah} & : X < Mi - 1.SDi \\
 & \text{(Saifudin Azwar, 2001: 108)}
 \end{aligned}$$

*Mean* ideal ( $Mi$ ) dan *Standar Deviasi* ideal ( $SDi$ ) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$\begin{aligned}
 Mi & = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi ideal} + \text{skor terendah ideal}) \\
 & = \frac{1}{2} (60 + 15) \\
 & = 37,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 SDi & = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal}) \\
 & = \frac{1}{6} (60 - 15) \\
 & = 7,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kelompok tinggi} &= Mi + 1.SDi \leq X \\ &= 37,5 + 7,5 \leq X \\ &= 45 \leq X \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kelompok sedang} &= Mi - 1.SDi \leq X < Mi + 1.SDi \\ &= 37,5 - 7,5 \leq X < 37,5 + 7,5 \\ &= 30 \leq X < 45 \end{aligned}$$

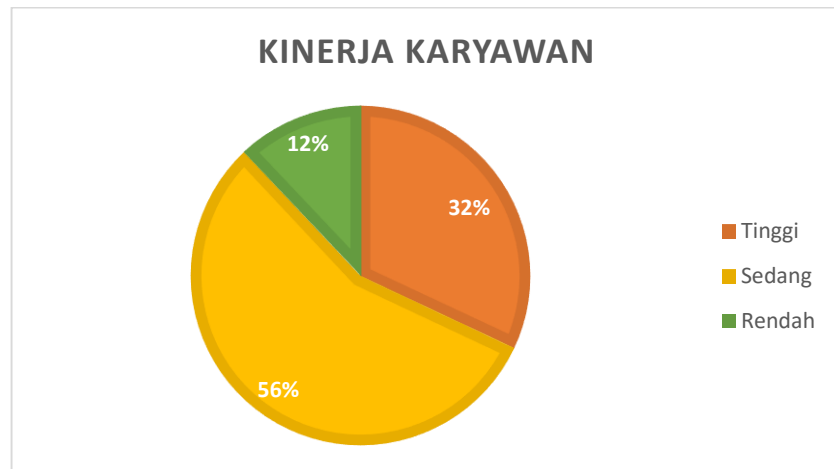
$$\begin{aligned} \text{Kelompok rendah} &= X < Mi - 1.SDi \\ &= X < 37,5 - 7,5 \\ &= X < 30 \end{aligned}$$

Berdasarkan data kecenderungan yang telah dihitung, dapat dibuat distribusi frekuensi kecenderungan variabel kinerja karyawan seperti terlihat pada tabel 13.

Tabel 13. Kecenderungan Variabel Kinerja Karyawan

No	Rentang Skor (X)	Frekuensi (f)	Persentase (%)	Kategori
1	$45 \leq X$	16	32	Tinggi
2	$30 \leq X < 45$	28	56	Sedang
3	$X < 30$	6	12	Rendah
Jumlah		50	100	

Kecenderungan kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta disajikan dengan *pie chat* yang dapat dilihat pada Gambar 4 berikut ini.



Gambar 4. *Pie Chart* Distribusi Kecenderungan Kinerja Karyawan

### 3. Pengujian Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis dalam penelitian ini menggunakan 3 uji analisis yaitu uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinearitas

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi variabel bebas dan variabel terikat normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan pada statistik parametrik sehingga data harus memiliki asumsi bahwa data tersebut terdistribusi secara normal. Maksud dari data terdistribusi secara normal adalah data akan mengikuti bentuk distribusi secara normal. Rumus yang digunakan untuk uji normalitas adalah *Kolmogorov-Smornov* menggunakan *SPSS 22.0 for windows*. Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data dinyatakan normal dan sebaliknya jika signifikansi  $< 0,05$  maka data dinyatakan tidak normal.

Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel 14 berikut ini.

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas Variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	50	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38257165
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.041
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel 14, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig) yaitu 0,200 lebih besar dari 0,05 atau ( $0,200 > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai hubungan linear atau tidak terhadap variabel kinerja karyawan. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan uji F pada taraf signifikansi 5% dengan menggunakan *SPSS 22.0 for windows*. Apabila  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka data dikatakan tidak linear, sebaiknya apabila  $F_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan dari  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dikatakan linear. Hasil uji linear dapat dilihat pada tabel 15.

Tabel 15. Ringkasan Hasil Uji Linearitas

No	Variabel		F hitung	F tabel	Kesimpulan
	Bebas	Terikat			
1.	X1	Y	1,641	2,040	Linear
2.	X2	Y	0,579	2,010	Linear

Berdasarkan tabel 15, dapat diketahui bahwa hasil uji linearitas antara variabel disiplin kerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 1,641 pada taraf signifikan 5%. Hasil  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  yaitu  $1,641 < 2,040$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang linear. Uji linearitas variabel motivasi kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 0,579 pada taraf signifikansi 5%. Hasil  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  yaitu  $0,579 < 2,010$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi ganda, yaitu untuk mengetahui terjadinya multikolinearitas dalam hubungan antara variabel bebas. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka terjadi multikolinearitas. Apabila terdapat multikolinearitas antar variabel bebas, maka uji regresi ganda tidak dapat dilanjutkan. Namun jika tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas maka uji regresi ganda dapat dilanjutkan.

Hasil perhitungan uji multikolinearitas menggunakan bantuan *SPSS 22.0 for windows* dapat dilihat pada tabel 16.

Tabel 16. Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	VIF	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X1)	1,645	Tidak terjadi multikolinearitas
2.	Motivasi Kerja (X2)	1,645	

Berdasarkan tabel ringkasan hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel disiplin kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) adalah 1,645 lebih kecil dari 10,00 atau  $1,645 < 10,00$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian pertama, kedua, dan ketiga. Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dengan satu prediktor untuk menjawab pertanyaan pertama dan kedua, serta teknik regresi ganda dua prediktor untuk menjawab pertanyaan ketiga. Analisis menggunakan bantuan program *SPSS 22.00 for Windows*. Analisis tersebut menguraikan mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

##### a. Analisis dalam Rangka Menjawab Pertanyaan Penelitian Pertama

Pertanyaan penelitian pertama yaitu mempertanyakan apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Favehotel Malioboro Yogyakarta. Analisis pertama menggunakan

analisis regresi sederhana yang dilakukan dengan bantuan *SPSS 22.00 for Windows* yang dapat dilihat pada tabel 17 berikut.

Tabel 17. Analisis dalam Rangka Menjawab Pertanyaan Penelitian Pertama

Sumber	Unstandardized Coefficient	r	$r^2$	Adj R Square	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Ket.
Konst	10,024							Positif dan Signifikan
X1	0,935	0,785	0,617	0,609	8,787	1,671	0,000	

1) Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel 17 diatas, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 10,024 + 0,935X_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,935 yang berarti apabila nilai disiplin kerja ( $X_1$ ) meningkat satu satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,935 satuan.

2) Koefisien Korelasi (r) antara  $X_1$  dengan Y

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program *SPSS 22.00 for Windows*, didapatkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,785 artinya latar disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3) Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) antara  $X_1$  dengan Y

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *SPSS 22.00 for Windows*, harga koefisien determinasi ( $r^2$ ) antara  $X_1$  dengan Y sebesar 0,617 berarti variabel disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 61,7%, sedangkan

sisanya 38,3% terdapat faktor atau variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja.

#### 4) Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana

Pengujian signifikansi ini bertujuan untuk mengetahui keberartian variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,787. Jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  1,671 pada taraf signifikansi 0,05 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,787 > 1,671$ ), sehingga variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dinyatakan mempunyai keberartian atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### b. Analisis dalam Rangka Menjawab Pertanyaan Penelitian Kedua

Pertanyaan penelitian kedua yaitu mempertanyakan apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Favehotel Malioboro Yogyakarta. Analisis kedua menggunakan analisis regresi sederhana yang dilakukan dengan bantuan *SPSS 22.00 for Windows* yang dapat dilihat pada tabel 18 berikut.

Tabel 18. Analisis dalam Rangka Menjawab Pertanyaan Penelitian Kedua

Sumber	Unstandardized Coefficient	r	$r^2$	Adj R Square	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Ket.
Konst	10,158							Positif dan Signifikan
X2	1,183	0,738	0,544	0,535	7,568	1,671	0,000	

#### 1) Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel 18 diatas, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 10,158 + 1,183X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 1,183 yang berarti apabila nilai motivasi kerja ( $X_2$ ) meningkat satu satuan maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat 1,183 satuan.

#### 2) Koefisien Korelasi ( $r$ ) antara $X_2$ dengan $Y$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program *SPSS 22.00 for Windows*, didapatkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,738 artinya latar disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### 3) Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) antara $X_2$ dengan $Y$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *SPSS 22.00 for Windows*, harga koefisien determinasi ( $r^2$ ) antara  $X_2$  dengan  $Y$  sebesar 0,544 berarti variabel motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 54,4%, sedangkan sisanya 45,6% terdapat faktor atau variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi kerja.

#### 4) Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana

Pengujian signifikansi ini bertujuan untuk mengetahui keberartian variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,568. Jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  1,671 pada taraf signifikansi 0,05 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,568 > 1,671$ ), sehingga variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dinyatakan mempunyai keberartian atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**c. Analisis dalam Rangka Menjawab Pertanyaan Penelitian Ketiga**

Pertanyaan penelitian ketiga yaitu mempertanyakan apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Favehotel Malioboro Yogyakarta. Analisis ketiga dilakukan dengan menggunakan analisis regresi ganda. Ringkasan hasil pengujian regresi ganda dapat dilihat pada tabel 19

Tabel 19. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Ganda

Sumber	Koef.	R	$R^2$	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.	Ket.
Konst	1,080	0,846	0,716	59,288	2,60	0,000	Positif Signifikan
X1	0,633						
X2	0,649						

1) Persamaan Ggaris Regresi

Berdasarkan tabel 19 tentang ringkasan hasil analisis regresi ganda, maka persamaan garis regresi ganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 1,080 + 0,633 X_1 + 0,649 X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,633 yang artinya apabila nilai disiplin kerja

( $X_1$ ) meningkat satu satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,633 satuan dengan asumsi motivasi kerja ( $X_2$ ) tetap. Nilai koefisien motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,649 yang artinya apabila nilai motivasi meningkat satu satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,649 satuan dengan asumsi disiplin kerja ( $X_1$ ) tetap.

2) Koefisien Korelasi (r) dan koefisien determinasi ( $r^2$ )

Berdasarkan tabel 19 tentang hasil analisis regresi ganda, diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,846 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,716. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 71,6 %

3) Pengujian Signifikansi dengan Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Uji signifikansi regresi ganda dilakukan dengan uji F. Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $59,288 > 2,60$ ). Signifikansi  $0,000 < 0,05$  menandakan adanya pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

#### d. Sumbangan Efektif (SE)

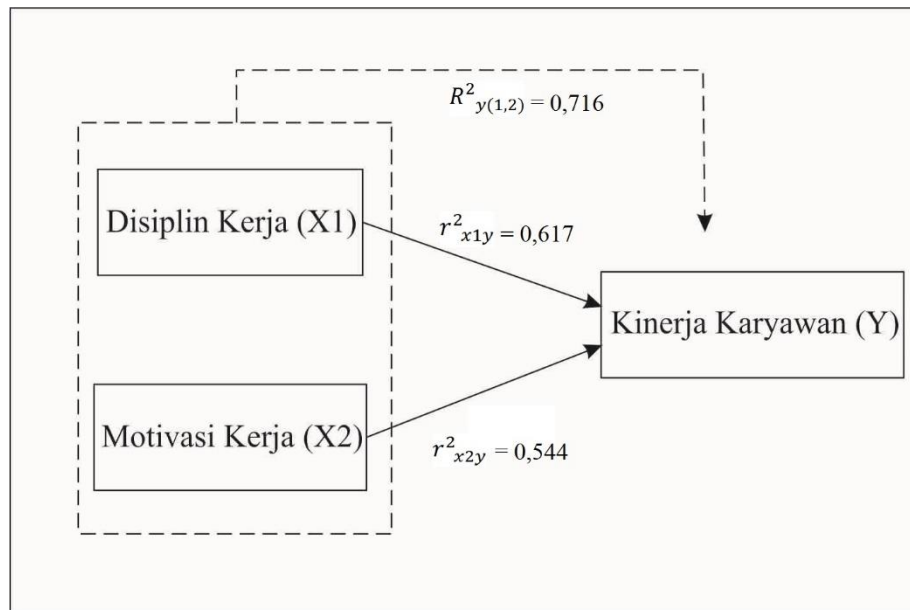
Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dapat diketahui besarnya Sumbangan Efektif (SE) masing-masing variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Besarnya sumbangan efektif dapat dilihat pada tabel 20.

Tabel 20. Ringkasan Hasil Perhitungan Sumbangan Efektif (SE)

No.	Variabel	Sumbangan Efektif (SE)
1	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	39,63%
2	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	31,97%
<b>Total</b>		<b>71,6%</b>

Berdasarkan tabel 20 dapat diketahui bahwa sumbangan efektif dari masing-masing variabel yaitu disiplin kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 39,63% dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 31,97%. Total sumbangan efektif sebesar 71,6% yang artinya secara bersama-sama variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) memberikan sumbangan efektif sebesar 71,6% terhadap kinerja karyawan sedangkan 28,4% diberikan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan



Gambar 5. Padigma Penelitian dengan Nilai Determinasi

Keterangan:

—▶ : pengaruh sendiri-sendiri

---▶ : pengaruh bersama-sama

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta. Adapun penjelasan lebih rinci mengenai hasil analisis dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Favehotel cabang Kotabaru Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana dengan bantuan *SPSS versi 22 for Windows* diperoleh nilai koefisien

korelasi  $r_{x1y}$  sebesar 0,785. Hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi bernilai positif, artinya terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi ( $r^2_{x1y}$ ) yaitu sebesar 0,617 atau 61,7% yang artinya disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 61,7% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan analisis regresi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,787. Jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,671 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $8,787 > 1,671$  sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki keberartian atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Sumbangan efektif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 39,63%.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori yang mengemukakan bahwa salah satu indikator dalam mengukur kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto Sastrohadiwiryo, 2001: 291). Disiplin kerja dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan yang tinggi dengan bekerja lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Apabila tingkat

disiplin kerja karyawan tinggi, diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik sehingga produktivitas perusahaan akan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja.

## **2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta**

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menggunakan bantuan *SPSS versi 22 for Windows* diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{x_2y}$  0,738. Hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi bernilai positif, artinya terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi ( $r^2_{x_1y}$ ) yaitu sebesar 0,544 atau 54,4% yang artinya motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 54,4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya dilakukan uji keberartian menggunakan uji t pada taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 7,568. Jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,671 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $7,568 > 1,671$  sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki keberartian atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Sumbangan efektif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 31,97%.

Hasil analisis tersebut diperkuat oleh teori yang mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor personal/ individu. Faktor individu tersebut meliputi pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi kerja dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003: 95) motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja karyawan agar mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu tujuan motivasi yaitu meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Malayu S.P. Hasibuan, 2007: 146). produktivitas kerja karyawan yang tinggi akan memberikan pengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan motivasi yang lainnya diantaranya untuk menciptakan suasana hubungan kerja yang baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan sebagainya.

### 3. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Favehotel Malioboro Yogyakarta

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda menggunakan *SPSS versi 22 for Windows* diperoleh nilai korelasi  $R_{(1,2)}$  sebesar 0,846. Hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi bernilai positif, artinya terdapat pengaruh positif disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi  $R^2_{y(1,2)}$  yaitu sebesar 0,716 atau 71,6% yang artinya bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 71,6%. Selanjutnya dilakukan pengujian signifikansi menggunakan uji F pada taraf signifikansi 0,05 dan diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 59,288. Jika dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  sebesar 2,60 maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $59,288 > 2,60$ . Hal tersebut menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Besarnya sumbangan efektif disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 71,6% dan sisanya 28,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil analisis tersebut diperkuat oleh teori yang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor eksternal organisasi (Wirawan, 2009: 7-8). Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang timbul dari intern. Suatu perusahaan tidak

hanya membutuhkan disiplin kerja yang cukup baik, melainkan yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

1. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam bentuk kuesioner, sehingga memiliki kelemahan yaitu peneliti tidak mampu mengontrol satu per satu responden dalam mengisi angket sesuai dengan keadaan sesungguhnya atau tidak.
2. Penelitian ini hanya membahas dua variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, sehingga tidak menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara menyeluruh.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh secara keseluruhan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta sebesar 61,7%.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta sebesar 54,4%.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta sebesar 71,6%.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan disimpulkan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Manajer Favehotel Malioboro Yogyakarta

Manajer Favehotel Malioboro Yogyakarta sebaiknya memperhatikan tingkat pengawasan terhadap karyawan, memberikan keteladanan kepemimpinan terhadap karyawan. Upaya lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu dengan mengadakan seminar tentang motivasi kerja, pemberian bonus kerja, atau penghargaan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya membahas dua faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengadakan penelitian dengan menggunakan variabel lain seperti kepemimpinan, kreativitas, atau kualitas hasil kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Azeem Mahmood & Asif Mahmood. (2010). *Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan*. International Jurnal of Business and Management, 11, 218.
- Belly Onanda. (2015). *The Effects of Motivation on Job Performance A Case Study of KCB Coast Region*. International Journal of Scientific and Research Publications, V. 5.
- Budi Setiawan dan Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUD Dokter Kariadi Semarang*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol.2, 181-250.
- Dani Pradistya S. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Macan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah-Indonesia*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dhesty Kasim, Rantetampang A.L., and Happy Lumbantobing. (2016). *Relationship od Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua 2015*. International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (USBAR). V. 26, No. 1, pp 154-164.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-8. Jakarta: Kencana.
- Hani Handoko T. (1990). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Ignatius Jeffrey & Mahmud Soleman. (2017). *The Effect of Work Discipline, Achievement Motivation and Career Path toward Employee Performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia*. International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management, V.6, p. 106-113.
- Irum Shahzadi, at. al. (2014). *Impact of Employee Motivation on Employee Performance*. Journal of Business and Management, V. 6, No. 23.
- James L. Gibson, et.al. (2013). *Organizations: Behavior, Structure and Process*. Boston: McGraw-Hill Companies Inc.

- Luis R. Gomez-Mmejia, David B. Balkin, & Robbert L. Cardy. (2012). *Managing Human Resources*. Seventh Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Public*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2008). *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan dan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muchdarsyah Sinungan. (1995). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad Taufik Rio S. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2003). *Landasan Psikologis Proses Pendidikan*. Jakarta: Remaja Rosda Karya.
- Saifuddin Anwar. (2001). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. (2001). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins. (2002). *Essentials of Organizational Behavior, 5th Edition*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2014). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

# LAMPIRAN

**Lampiran 1.**  
**Kuesioner Uji Coba Instrumen**

## SURAT PENGANTAR

Hal : Permohonan Uji Instrumen

Lampiran : 4 lembar

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Karyawan Fave Hotel cabang Kusumanegara

Yogyakarta

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi (TAS), saya bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta*”. Kuesioner ini dimaksudkan untuk uji coba instrumen bahan penyusunan TAS tentang kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi kuesioner ini dengan menjawab setiap pernyataan yang terdapat di kuesioner penelitian ini dengan baik. Informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu dalam mengisi angket ini, saya mengucapkan terima kasih.

Peneliti,

Ratna Fitriani

### A. Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas Bapak/Ibu pada tempat yang telah disediakan.
2. Isilah setiap pernyataan yang ada sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu alami.
3. Pilihlah salah satu alternatif jawaban untuk menjawab pernyataan yang tersedia.
4. Berikan tanda *check* (√) pada jawaban Bapak/Ibu pada tempat yang sudah disediakan.
5. Keterangan alternatif jawaban:
  - STS : Sangat Tidak Setuju
  - TS : Tidak Setuju
  - S : Setuju
  - SS : Sangat Setuju

### B. Identitas Responden

Nama : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin : (\_\_\_\_\_) 1. Laki-laki      2. Perempuan (\*)

Pendidikan Terakhir : \_\_\_\_\_

Lama Bekerja : \_\_\_\_\_ tahun

Keterangan: (\*) Pilih salah satu

#### Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.				
2.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan benar.				
3.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.				
4.	Saya selalu memanfaatkan peralatan kantor dengan baik.				
5.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.				

No	Item Pernyataan	STS	TS	S	SS
6.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh pimpinan,				
7.	Saya selalu teliti dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.				
8.	Saya dapat meyakinkan rekan kerja saya untuk bekerjasama dalam tim.				
9.	Saya bekerjasama dengan rekan kerja saya.				
10.	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja.				
11.	Saya selalu menaati peraturan kerja yang berlaku.				
12.	Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan oleh pimpinan.				
13.	Saya selalu melaksanakan tugas yang diberikan dengan rasa penuh ikhlas.				
14.	Saya selalu memiliki inovasi-inovasi yang positif dalam menyelesaikan tugas.				
15.	Saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan.				

#### Disiplin Kerja

No	Item Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.				
2.	Saya tidak pernah absen kecuali ada hal yang mendesak.				
3.	Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai.				
4.	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik.				
5.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan pimpinan.				
6.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.				
7.	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.				
8.	Saya mampu memberikan perbaikan setelah evaluasi pekerjaan dilakukan.				

No	Item Pernyataan	STS	TS	S	SS
9.	Saya mampu memberikan saran untuk kemajuan perusahaan.				
10.	Lokasi tempat saya bekerja dekat dengan tempat tinggal.				
11.	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.				
12.	Saya selalu menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan.				
13.	Saya melaksanakan hukuman yang diberikan perusahaan apabila saya melakukan kesalahan.				
14.	Saya selalu mentaati peraturan yang diterapkan perusahaan.				

#### Motivasi Kerja

No	Item Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Penghasilan yang saya terima untuk mencukupi hidup saya dan keluarga masih kurang.				
2.	Saya akan bekerja lebih baik jika gaji dan tunjangan yang diterima selama ini ditingkatkan				
3.	Saya selalu mendapat gangguan terhadap keselamatan saya selama bekerja.				
4.	Saya bekerja dalam suasana yang kondusif.				
5.	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua rekan kerja.				
6.	Saya suka berinteraksi dengan karyawan lain.				
7.	Saya selalu berupaya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.				
8.	Saya selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan baik agar memperoleh penghargaan.				
9.	Perusahaan selalu memberikan penghargaan untuk pegawainya yang memiliki kinerja yang baik.				

No	Item Pernyataan	STS	TS	S	SS
10.	Pimpinan sering memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai oleh bawahan.				
11.	Perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi				
12.	Saya selalu siap diberi tanggungjawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.				
13.	Saya selalu berusaha untuk mengikuti program pendidikan dan latihan untuk meningkatkan potensi diri.				
14.	Saya bekerja dengan rajin agar dapat naik jabatan.				

**Lampiran 2.**  
**Data Hasil Uji Coba Instrumen**

**DATA HASIL UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN  
VARIABEL KERJA KARYAWAN**

N	Butir Soal															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	46
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	53
6	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	52
7	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	52
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
10	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	53
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	50
13	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	44
15	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	42
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	44
17	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	43
18	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	43
19	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	42
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
22	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	46
23	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	47
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
28	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	46
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
30	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	46

**DATA HASIL UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN  
VARIABEL DISIPLIN KERJA**

N	Butir Soal														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	39
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	50
6	3	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	50
7	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	46
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	54
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
12	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	48
13	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	44
14	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	39
15	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
16	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
17	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	42
18	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	41
19	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
21	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	43
22	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	44
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	44
24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	54
25	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	52
26	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
27	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	54
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	44
29	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
30	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	44

**DATA HASIL UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN  
VARIABEL MOTIVASI KERJA**

N	Butir Soal														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	38
2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	40
3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	39
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	40
5	2	3	2	3	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	41
6	4	3	1	2	3	4	4	3	1	3	3	4	4	4	43
7	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	38
8	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	1	47
9	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	1	47
10	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	44
11	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	39
12	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	39
13	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	38
14	2	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	35
15	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	37
16	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	39
17	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
18	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	39
19	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
20	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	39
21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	39
22	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	34
23	2	3	4	2	4	4	4	2	3	3	4	4	3	1	43
24	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1	47
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	43
26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	40
27	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	48
28	4	2	3	2	4	4	4	2	3	3	4	4	3	2	44
29	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	37
30	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	36

**Lampiran 3.**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

**Hasil Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan**

		Skor Total	r tabel	Keterangan
VAR00001	Pearson Correlation	,870**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,000		
	N	30		
VAR00002	Pearson Correlation	,858**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,000		
	N	30		
VAR00003	Pearson Correlation	,824**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,000		
	N	30		
VAR00004	Pearson Correlation	,859**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,000		
	N	30		
VAR00005	Pearson Correlation	,765**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,000		
	N	30		
VAR00006	Pearson Correlation	,832**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,000		
	N	30		
VAR00007	Pearson Correlation	,832**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,000		
	N	30		
VAR00008	Pearson Correlation	,714**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,000		
	N	30		
VAR00009	Pearson Correlation	,655**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,000		
	N	30		
VAR00010	Pearson Correlation	,618**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,000		
	N	30		
VAR00011	Pearson Correlation	,847**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,000		
	N	30		
VAR00012	Pearson Correlation	,868**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,000		
	N	30		
VAR00013	Pearson Correlation	,839**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,000		
	N	30		
VAR00014	Pearson Correlation	,806**	0,361	Valid

		Skor Total	r tabel	Keterangan
VAR00015	Sig.(2-tailed)	,000	0,361	Valid
	N	30		
	Pearson Correlation	,761**		
Skor_Total	Sig.(2-tailed)	,000	1	30
	N	30		
	Pearson Correlation	1		

### Hasil Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja

		Skor Total	r tabel	Keterangan
VAR00001	Pearson Correlation	,642**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,000		
	N	30		
VAR00002	Pearson Correlation	,359**	0,361	Tidak Valid
	Sig.(2-tailed)	,052		
	N	30		
VAR00003	Pearson Correlation	,633**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,000		
	N	30		
VAR00004	Pearson Correlation	,901**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,000		
	N	30		
VAR00005	Pearson Correlation	,808**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,000		
	N	30		
VAR00006	Pearson Correlation	,860**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,000		
	N	30		
VAR00007	Pearson Correlation	,674**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,000		
	N	30		
VAR00008	Pearson Correlation	,855**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,000		
	N	30		
VAR00009	Pearson Correlation	,765**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,000		
	N	30		
VAR00010	Pearson Correlation	,435**	0,361	Valid

		Skor Total	r tabel	Keterangan
VAR00011	Sig.(2-tailed)	,016	0,361	Valid
	N	30		
	Pearson Correlation	,915**		
VAR00012	Sig.(2-tailed)	,000	0,361	Valid
	N	30		
	Pearson Correlation	,745**		
VAR00013	Sig.(2-tailed)	,000	0,361	Valid
	N	30		
	Pearson Correlation	,816**		
VAR00014	Sig.(2-tailed)	,000	0,361	Valid
	N	30		
	Pearson Correlation	,805**		
Skor_Total	Sig.(2-tailed)	1		
	N	30		
	Pearson Correlation	1		
		30		

#### Hasil Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja

		Skor Total	r tabel	Keterangan
VAR00001	Pearson Correlation	,435*	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,016		
	N	30		
VAR00002	Pearson Correlation	,478**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,007		
	N	30		
VAR00003	Pearson Correlation	,497**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,005		
	N	30		
VAR00004	Pearson Correlation	,289	0,361	Tidak Valid
	Sig.(2-tailed)	,121		
	N	30		
VAR00005	Pearson Correlation	,680**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,000		
	N	30		
VAR00006	Pearson Correlation	,782**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,000		
	N	30		
VAR00007	Pearson Correlation	,782**	0,361	Valid

		Skor Total	r tabel	Keterangan
	Sig.(2-tailed)	,000		
	N	30		
VAR00008	Pearson Correlation	-,299	0,361	Tidak Valid
	Sig.(2-tailed)	,108		
	N	30		
VAR00009	Pearson Correlation	,512**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,004		
	N	30		
VAR00010	Pearson Correlation	,587**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,001		
	N	30		
VAR00011	Pearson Correlation	,838**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,000		
	N	30		
VAR00012	Pearson Correlation	,869**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,000		
	N	30		
VAR00013	Pearson Correlation	,782**	0,361	Valid
	Sig.(2-tailed)	,000		
	N	30		
VAR00014	Pearson Correlation	-,386*	0,361	Tidak Valid
	Sig.(2-tailed)	,035		
	N	30		
Skor_Total	Pearson Correlation	1		
	Sig.(2-tailed)			
	N	30		

**HASIL UJI RELIABILITAS**  
**VARIABEL KINERJA KARYAWAN**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.771	.965	16

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.23	.504	30
VAR00002	3.23	.504	30
VAR00003	3.17	.531	30
VAR00004	3.20	.407	30
VAR00005	3.03	.615	30
VAR00006	3.30	.466	30
VAR00007	3.30	.466	30
VAR00008	3.17	.461	30
VAR00009	3.23	.626	30
VAR00010	3.30	.535	30
VAR00011	3.23	.430	30
VAR00012	3.27	.450	30
VAR00018	3.33	.479	30
VAR00019	3.20	.610	30
VAR00022	3.23	.568	30
VAR00023	48.43	6.055	30

**HASIL UJI RELIABILITAS**  
**VARIABEL DISIPLIN KERJA**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.772	.952	14

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.33	.547	30
VAR00002	3.40	.498	30
VAR00003	3.33	.479	30
VAR00004	3.20	.551	30
VAR00005	3.37	.490	30
VAR00006	3.20	.551	30
VAR00007	3.27	.450	30
VAR00008	3.10	.481	30
VAR00009	2.77	.504	30
VAR00010	3.27	.450	30
VAR00011	3.30	.466	30
VAR00012	3.33	.479	30
VAR00018	3.37	.490	30
VAR00019	42.23	4.918	30

**HASIL UJI RELIABILITAS**  
**VARIABEL MOTIVASI KERJA**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.756	.906	12

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.73	.740	30
VAR00002	2.43	.679	30
VAR00003	2.70	.750	30
VAR00004	3.17	.379	30
VAR00005	3.27	.450	30
VAR00006	3.27	.450	30
VAR00007	2.60	.675	30
VAR00008	2.83	.531	30
VAR00009	3.13	.629	30
VAR00010	3.30	.466	30
VAR00011	3.27	.450	30
VAR00012	32.70	4.027	30

**Lampiran 4.**  
**Angket Penelitian**

## SURAT PENGANTAR

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Lampiran : 3 lembar

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Karyawan Favehotel Malioboro

Yogyakarta

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi (TAS), saya bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta*”. Kuesioner ini dimaksudkan untuk bahan penyusunan TAS tentang kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi kuesioner ini dengan menjawab setiap pernyataan yang terdapat di kuesioner penelitian ini dengan baik. Informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu dalam mengisi angket ini, saya mengucapkan terima kasih.

Peneliti,

Ratna Fitriani

### A. Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas Bapak/Ibu pada tempat yang telah disediakan.
2. Isilah setiap pernyataan yang ada sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu alami.
3. Pilihlah salah satu alternatif jawaban untuk menjawab pernyataan yang tersedia.
4. Berikan tanda *check* (√) pada jawaban Bapak/Ibu pada tempat yang sudah disediakan.
5. Keterangan alternatif jawaban:
  - STS : Sangat Tidak Setuju
  - TS : Tidak Setuju
  - S : Setuju
  - SS : Sangat Setuju

### B. Identitas Responden

Nama : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin : (\_\_\_\_\_) 1. Laki-laki      2. Perempuan (\*)

Pendidikan Terakhir : \_\_\_\_\_

Lama Bekerja : \_\_\_\_\_ tahun

Keterangan: (\*) Pilih salah satu

#### Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.				
2.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan benar.				
3.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.				
4.	Saya selalu memanfaatkan peralatan kantor dengan baik.				
5.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.				

No	Item Pernyataan	STS	TS	S	SS
6.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh pimpinan,				
7.	Saya selalu teliti dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.				
8.	Saya dapat meyakinkan rekan kerja saya untuk bekerjasama dalam tim.				
9.	Saya bekerjasama dengan rekan kerja saya.				
10.	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja.				
11.	Saya selalu menaati peraturan kerja yang berlaku.				
12.	Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan oleh pimpinan.				
13.	Saya selalu melaksanakan tugas yang diberikan dengan rasa penuh ikhlas.				
14.	Saya selalu memiliki inovasi-inovasi yang positif dalam menyelesaikan tugas.				
15.	Saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan.				

#### Disiplin Kerja

No	Item 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 melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan pimpinan.				
5.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.				
6.	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.				
7.	Saya mampu memberikan perbaikan setelah evaluasi pekerjaan dilakukan.				
8.	Saya mampu memberikan saran untuk kemajuan perusahaan.				
9.	Lokasi tempat saya bekerja dekat dengan tempat tinggal.				

No	Item Pernyataan	STS	TS	S	SS
10.	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.				
11.	Saya selalu menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan.				
12.	Saya melaksanakan hukuman yang diberikan perusahaan apabila saya melakukan kesalahan.				
13.	Saya selalu mentaati peraturan yang diterapkan perusahaan.				

### Motivasi Kerja

No	Item Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Penghasilan yang saya terima untuk mencukupi hidup saya dan keluarga masih kurang.				
2.	Saya akan bekerja lebih baik jika gaji dan tunjangan yang diterima selama ini ditingkatkan				
3.	Saya selalu mendapat gangguan terhadap keselamatan saya selama bekerja.				
4.	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua rekan kerja.				
5.	Saya suka berinteraksi dengan karyawan lain.				
6.	Saya selalu berupaya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.				
7.	Perusahaan selalu memberikan penghargaan untuk pegawainya yang memiliki kinerja yang baik.				
8.	Pimpinan sering memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai oleh bawahan.				
9.	Perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi				
10.	Saya selalu siap diberi tanggungjawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.				
11.	Saya selalu berusaha untuk mengikuti program pendidikan dan latihan untuk meningkatkan potensi diri.				

**Lampiran 5.**  
**Data Hasil Penelitian**







N	Butir Soal														Total
	1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
38	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	46	
39	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	40	
40	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	36	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	
43	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	39	
44	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38	
45	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	
47	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	39	
48	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	40	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	41	
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	51	

**TABULASI DATA HASIL PENELITIAN  
VARIABEL MOTIVASI KERJA**

N	Butir Soal											Total
	1	2	3	5	6	7	9	10	11	12	13	
1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	3	1	4	3	4	4	4	3	3	4	3	36
3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	36
5	3	1	3	4	4	4	3	3	3	4	4	36
6	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	3	2	4	3	3	4	3	2	3	2	2	31
8	4	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	39
9	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	32
10	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	35
11	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
12	2	1	3	3	3	3	4	3	3	4	4	33
13	3	1	4	3	3	4	4	4	4	3	3	36
14	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	38
15	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	37
16	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	33
17	3	1	4	3	4	4	3	3	3	4	3	35
18	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	40
19	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	33
20	3	2	4	4		4	4	4	3	3	3	34
21	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
22	3	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	36
23	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
24	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
25	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	34
26	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	38
27	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	31
28	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
29	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
30	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32
31	2	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	33
32	4	3	1	3	4	4	1	3	3	4	4	34
33	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	30
34	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	41
35	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	40
36	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	36

N	Butir Soal											Total
	1	2	3	5	6	7	9	10	11	12	13	
37	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
38	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	31
39	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
40	2	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	26
41	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
42	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
43	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
44	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	30
45	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	31
46	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	31
47	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	30
48	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	26
49	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	38
50	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	40

**Lampiran 6.**  
**Rangkuman Data Penelitian**

**REKAPITULASI DATA X1, X2, DAN Y**

No Resp	X1	X2	Y	X1.Y	X2.Y
1	41	40	56	2296	2240
2	50	36	53	2650	1908
3	37	31	45	1665	1395
4	45	36	53	2385	1908
5	51	36	59	3009	2124
6	41	30	48	1968	1440
7	46	31	55	2530	1705
8	47	39	55	2585	2145
9	46	32	54	2484	1728
10	41	35	47	1927	1645
11	38	36	57	2166	2052
12	44	33	45	1980	1485
13	37	36	45	1665	1620
14	41	38	60	2460	2280
15	48	37	57	2736	2109
16	41	33	48	1968	1584
17	50	35	53	2650	1855
18	46	40	51	2346	2040
19	40	33	47	1880	1551
20	46	34	50	2300	1700
21	38	31	46	1748	1426
22	48	36	59	2832	2124
23	36	32	45	1620	1440
24	38	32	44	1672	1408
25	40	34	54	2160	1836
26	52	38	60	3120	2280
27	39	31	45	1755	1395
28	39	32	46	1794	1472
29	37	32	46	1702	1472
30	39	32	45	1755	1440
31	46	33	53	2438	1749
32	46	34	52	2392	1768
33	43	30	52	2236	1560
34	51	41	60	3060	2460
35	52	40	60	3120	2400
36	50	36	53	2650	1908
37	39	32	45	1755	1440
38	46	31	50	2300	1550

No Resp	X1	X2	Y	X1.Y	X2.Y
39	40	31	43	1720	1333
40	36	26	44	1584	1144
41	39	29	42	1638	1218
42	39	31	44	1716	1364
43	39	31	43	1677	1333
44	38	30	43	1634	1290
45	39	31	42	1638	1302
46	39	31	45	1755	1395
47	39	30	45	1755	1350
48	40	26	46	1840	1196
49	41	38	47	1927	1786
50	51	40	60	3060	2400
TOTAL	2135	1682	2497	107703	84753

## **Lampiran 7.**

### **Deskripsi Data**

## HASIL UJI PRASYARAT ANALISIS

### 1. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		50
Normal	Mean	40.0800000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	2.15247813
Most Extreme	Absolute	.096
Differences	Positive	.053
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### 2. Uji Linearitas

a. Linearitas antara variabel Y dengan X1

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin	Between	(Combined)	1248.530	14	89.181	7.997	.000
	Groups	Linearity	1010.616	1	1010.616	90.629	.000
		Deviation from Linearity	237.914	13	18.301	1.641	.120
Within Groups			390.290	35	11.151		
Total			1638.820	49			

b. Linearitas antara variabel Y dengan X2

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	1012.482	13	77.883	4.476	.000
		Linearity	891.573	1	891.573	51.245	.000
		Deviation from Linearity	120.909	12	10.076	.579	.844
	Within Groups		626.338	36	17.398		
Total			1638.820	49			

### 3. Uji Multikolinearitas

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.080	4.545		.238	.813		
Disiplin	.633	.119	.532	5.338	.000	.608	1.645
Motivasi	.649	.160	.404	4.058	.000	.608	1.645

a. Dependent Variable: Kinerja

**Lampiran 8.**  
**Hasil Analisis Regresi**

## HASIL ANALISIS REGRESI

### 1. Analisis Regresi Sederhana

#### a. Analisis variabel X1 terhadap Y

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 <sup>a</sup>	.617	.609	3.618

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1010.616	1	1010.616	77.219	.000 <sup>b</sup>
	Residual	628.204	48	13.088		
	Total	1638.820	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.024	4.571		2.193	.033
Disiplin	.935	.106	.785	8.787	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

**b. Analisis variabel X2 terhadap Y**

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 <sup>a</sup>	.544	.535	3.946

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	891.573	1	891.573	57.271	.000 <sup>b</sup>
	Residual	747.247	48	15.568		
	Total	1638.820	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.158	5.286		1.922	.061
Motivasi	1.183	.156	.738	7.568	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

**2. Analisis Regresi Ganda (Variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y)**

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Disiplin <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 <sup>a</sup>	.716	.704	3.146

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1173.630	2	586.815	59.288	.000 <sup>b</sup>
	Residual	465.190	47	9.898		
	Total	1638.820	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.080	4.545		.238	.813
	Disiplin	.633	.119	.532	5.338	.000
	Motivasi	.649	.160	.404	4.058	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	40.74	59.97	49.94	4.894	50
Residual	-5.348	8.506	.000	3.081	50
Std. Predicted Value	-1.879	2.049	.000	1.000	50
Std. Residual	-1.700	2.704	.000	.979	50

a. Dependent Variable: Kinerja

### 3. Sumbangan Efektif (SE)

$$\sum x_1 = 2135 \quad \sum x_2 y = 84753$$

$$\sum x_2 = 1682 \quad \alpha_1 = 0,633$$

$$\sum y = 2497 \quad \alpha_2 = 0,649$$

$$\sum x_1 y = 107703 \quad r^2 = 0,716$$

$$\begin{aligned} \text{a. } \sum x_1 y &= \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{n} \\ &= 107703 - \frac{(2135)(2497)}{50} \\ &= 107703 - 106621,9 \\ &= 1081,1 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{b. } \sum x_2 y &= \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{n} \\ &= 84753 - \frac{(1682)(2497)}{50} \\ &= 84753 - 83999,08 \\ &= 753,92 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{c. } JK_{\text{reg}} &= \alpha_1 \sum x_1 y + \alpha_2 \sum x_2 y \\ &= 0,633 (107703) + 0,649 (84753) \\ &= 68175,999 + 55004,697 \\ &= 123180,696 \end{aligned}$$

**Sumbangan Relatif (SR)**

$$\begin{aligned}SR_{x1} &= \frac{\alpha_1 \sum x_1 y}{JK_{reg}} \times 100\% \\ &= \frac{68175,999}{123180,696} \times 100\% \\ &= 55,35\%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}SR_{x2} &= \frac{\alpha_2 \sum x_2 y}{JK_{reg}} \times 100\% \\ &= \frac{55004,697}{123180,696} \times 100\% \\ &= 44,65\%\end{aligned}$$

**Sumbangan Efektif (SE)**

$$\begin{aligned}SE_{x1} &= SR_{x1} \times R^2 \\ &= 55,35 \times 0,716 \\ &= 39,63\%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}SE_{x2} &= SR_{x2} \times R^2 \\ &= 44,65 \times 0,716 \\ &= 31,97\%\end{aligned}$$

**Lampiran 9.**  
**Surat Penelitian**



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281  
Telepon (0274) 554902, 586168 pesawat 817, Fax (0274) 554902  
Laman: fe.uny.ac.id E-mail: fe@uny.ac.id

Nomor : 2389/UN34.18/LT/2017

22 Nopember 2017

Lampiran : -

Hal : **Permohonan Ijin Uji Instrumen Penelitian**

**Yth . FAVE HOTEL Cabang Kusumanegara  
Jl. Kusumanegara No.91 Semaki, Umbulharjo  
Kota Yogyakarta**

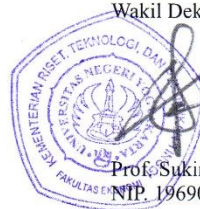
Kami sampaikan dengan hormat kepada Ibu/Bapak, bahwa mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Ratna Fitriani  
NIM : 12402244003  
Prodi/Jurusan : Pendidikan Administrasi Perkantoran - S1  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI FAVE HOTEL CABANG KOTABARU YOGYAKARTA  
Waktu Uji Instrumen : Kamis - Jumat, 23 Nopember - 8 Desember 2017

bermaksud melaksanakan uji instrumen untuk keperluan penulisan Tugas Akhir. Untuk itu kami mohon dengan hormat Ibu/Bapak berkenan memberikan ijin dan bantuan seperlunya.

Atas ijin dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan I



Prof. Sukirno, S.Pd., M.Si., Ph.D.  
NIP. 196904141994031002

Tembusan :

1. Sub. Bagian Pendidikan dan Kemahasiswaan ;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
**UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281  
 Telepon (0274) 554902, 586168 pesawat 817, Fax (0274) 554902  
 Laman: fe.uny.ac.id E-mail: fe@uny.ac.id

Nomor : 2414/UN34.18/LT/2017

27 Nopember 2017

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : **Ijin Penelitian**

Yth . **Kepala HRD Fave Hotel Cabang Kotabaru**  
**Jl. I. Dewa Nyoman Oka No. 30 Kotabaru, Gondokusuman**  
**Kota Yogyakarta**

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Ratna Fitriani  
 NIM : 12402244003  
 Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran - S1  
 Judul Tugas Akhir : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI FAVE HOTEL CABANG  
 KOTABARU YOGYAKARTA  
 Tujuan : Memohon ijin mencari data untuk penulisan Tugas Akhir Skripsi  
 Waktu Penelitian : Jumat - Minggu, 1 - 31 Desember 2017

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan I

Tembusan :

1. Sub. Bagian Pendidikan dan Kemahasiswaan ;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.

Prof. Sukirno, S.Pd., M.Si., Ph.D.  
 NIP. 196904141994031002



### SURAT KETERANGAN PENELITIAN

069/HRD-FHMY/XII /2017

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rika Melani Putri  
 Jabatan : Human Resources Coordinator  
 Department : Human Resources Department

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Ratna Fitriani  
 NIM : 12402244003  
 Instansi Pendidikan : Universitas Negeri Yogyakarta  
 Fakultas : Ekonomi  
 Program Studi : Administrasi Perkantoran

Telah melakukan kegiatan penelitian di favehotel Malioboro Yogyakarta dari tanggal 4 s/d 18 Desember 2017.

Demikianlah surat keterangan ini kami buat dengan sebenar- benar nya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

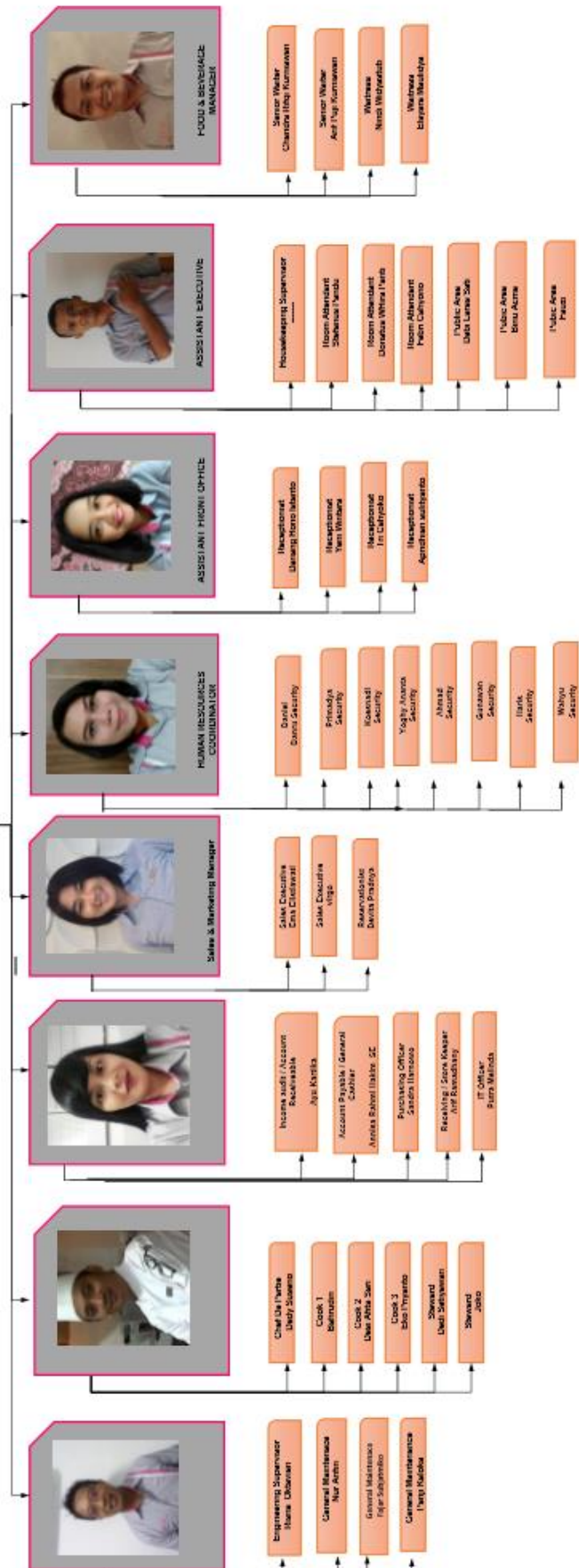
Yogyakarta, 18 Desember 2017

Hormat Kami,



Rika Melani Putri  
 Human Resources Coordinator

# ORGANIZATION CHART FAVEHOTEL MALIOBORO YOGYAKARTA



**DAFTAR KARYAWAN FAVEHOTEL MALIOBORO YOGYAKARTA**

<b>No.</b>	<b>Nama</b>	<b>Department</b>	<b>Position</b>
1	Wahyu Ari Saputro	A&G	Manager
2	Kinanthi Dyah Kartika Sari	A&G	SMM
3	Virgo	A&G	Sales Executive
4	Ema Elistiawati	A&G	Sales Executive
5	Ika Indah Mayawati	Accounting	Chief Accountant
6	Ayu Kartika	Accounting	AR/IA
7	Annisa Rahmi Hakim SE	Accounting	AP/GC
8	Sandra Harnowo	Accounting	Purchasing Officer
9	Putra Melinda	Accounting	IT Officer
10	Arif Ramadhany	Accounting	Store Keeper/Receiving
11	Rika Melani Putri	Human Resources	HRC
12	Isnaini Mardyaningsih	Front Office	AFOM
13	Devita Pradnya Intansari	Front Office	Reception
14	Danang Hono Isnanto	Front Office	Receptionist/ Operator 5
15	Tri Cahyoko	Front Office	Receptionist/ Operator 7
16	Apridhian Sulistyanto	Front Office	Receptionist/ Operator 7
17	Yeni Wintara	Front Office	Receptionist/ Operator 7
18	Subandriyanto	Housekeeping	Excutive Housekeeper
19	Stefanus Pandu	Housekeeping	Room Attendant
20	Donatus Whira Panti P.	Housekeeping	Room Attendant
21	Febri Ccahyono	Housekeeping	Room Attendant
22	Eko Setiyawan	Food & Beverage	Restaurant Banquet Manager
23	Arif Puji Kkurniawan	Food & Beverage	Senior Waiter
24	Nnindi Widystuti	Food & Beverage	Waitress
25	Chandra Rifqi	Food & Beverage	Senior Waiter
26	Topan Nurrudin	Food & Beverage	Head Chef
27	Dedy Suseno	Food & Beverage	Cook
28	Bahrudin	Food & Beverage	Cook
29	Dedi Setiyawan	Food & Beverage	Steward
30	Desi Afita Sari	Food & Beverage	Cook
31	Gamma Purwa Shundy	Engineering	Chief Engineering
32	Risna Oktaviawan	Engineering	Engineering Supervisor
33	Nur Arifin	Engineering	General Maintenance 3
34	Fajar Subjatmiko	ENG	Daily Worker
35	Panji Kaloka Nugroho	ENG	Daily Worker
36	Debi Laras Sati	HK	Daily Worker
37	Ashuri Faidzin	FO	Daily Worker
38	Elsyara Maulidya	FBS	Daily Worker
39	Binu Acma	HK	Daily Worker

<b>No.</b>	<b>Nama</b>	<b>Department</b>	<b>Position</b>
40	Eko Priyanto	FPB	Daily Worker
41	Akmad Fauzi	HK	Daily Worker
42	Dwi Dani Prayoga	FBS	Daily Worker
43	Daniel Adi	Security	Outsourcing
44	Kusnadi	Security	Outsourcing
45	Gunawan	Security	Outsourcing
46	Tri Wahyu	Security	Outsourcing
47	Ahmad Rosidi	Security	Outsourcing
48	Haris Satrio Aji	Security	Outsourcing
49	Primadya	Security	Outsourcing
50	Yoghi Ananta	Security	Outsourcing

**PRESENTASE PRESENSI KARYAWAN**

Bulan	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran	Jumlah Kehadiran	Jumlah Ketidakhadiran	Persentase Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran
Februari	50	26	1300	1255	45	96,54%	3,46%
Maret	50	26	1300	1251	49	96,23%	3,77%
April	50	26	1300	1245	55	95,77%	4,23%
Mei	50	26	1300	1240	60	95,38%	4,62%
Juni	50	26	1300	1232	68	94,77%	5,23%