

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GRAND DAFAM Q
HOTEL BANJARBARU**

SKRIPSI

OLEH

FEBRY FITRIANIE



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI

BANJARMASIN

2023 M/1444 H

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GRAND DAFAM Q
HOTEL BANJARBARU**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana
dalam Ilmu Ekonomi**

Oleh :

Febry Fitrianie

1601151407

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

BANJARMASIN

2023 M/1444 H

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Febry Fitrianie
NIM : 1601151407
Tempat/Tgl. Lahir : Tabalong/ 02 Februari 1998
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari
Banjarmasin

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri. Jika di kemudian hari terbukti ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain secara keseluruhan atau sebagian besar, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Banjarmasin, 23 Desember 2022

Yang membuat pernyataan,

Tanda tangan



SEPUILAH RIBU RUPIAH
10000
TEL. 20
METERAN
TEMPEL
936DFAKX312032479

Febry Fitrianie

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Dafam Q
Hotel Banjarbaru

Ditulis oleh : Febry Fitrianie

N I M : 1601151407

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program : Strata Satu (S-1)

Program Studi : Ekonomi Syariah

Tahun Akademik : 2022/2023

Tempat dan tanggal lahir : Tabalong, 02 Februari 1998

Alamat : Jl. Jendral Basuki Rahmat Rt.05 No. 33 Kelurahan
Agung Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong

Setelah diteliti dan diadakan perbaikan seperlunya, kami dapat menyetujuinya untuk dipertahankan di depan Sidang Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antsari Banjarmasin.

Banjarmasin, 23 Desember 2022

Pembimbing I



Dra. Naimah, MH
NIP.196705211994032002

Pembimbing II



Pati Matu Jahra, S.Ag, M.SI
NIP 197404182002122001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Antsari Banjarmasin,



Rohana Farida, S.E, M.M
NIP.197804272009012010

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru”, ditulis oleh Febry Fitrianie, telah diujikan dalam Sidang Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 11 April 2023M/ 20 Ramadhan 1444H

Dinyatakan LULUS dengan predikat: A (3,75)



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Antasari Banjarmasin

Dr. H. Sukarni.,M.Ag
NIP. 196304171991021001

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
1. Dra. Naimah. MH (Ketua)	1.
2. Pati Matu Jahra, S.Ag., M.S.I (Anggota)	2.
3. Rohana Faridah, S.E, M.M (Anggota)	3.
4. Yusuf Asyabri, S.E.,M.E (Anggota)	4.

ABSTRAK

Febry Fitrianie. 2023. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru.* Skripsi, Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Pembimbing: (I) Dra. Naimah, MH. (II) Pati Matu Jahra, S.Ag., M.Si

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Dimana dengan memberikan motivasi kerja dan disiplin kerja dapat memperoleh kinerja karyawan yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru.

Penelitian ini penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru. Sampel yang digunakan sebanyak 50 responden karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *teknik probability sampling* dengan metode teknik *simple random sampling* ditentukan dengan rumus *slovin*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kemudian dilakukan analisis data menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis, dengan pengolahan data dibantu program aplikasi SPSS 22.

Berdasarkan Hasil penelitian ini secara simultan dengan hasil nilai F_{hitung} lebih besar dari $F_{tabel} = 8,978 > 3,191$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial untuk variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan untuk variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru.

MOTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatannya.” (QS. Al -Baqarah: 286)

“Maka barang siapa mengerjakan kebaikan seberat *Zarrah*, niscaya dia akan melihat (balasan)nya.” (QS. Al- Zalzalah: 7)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan dengan segenap cinta dan do'a

Karya yang sederhana ini untuk:

Mama dan Bapak ku tercinta dan tersayang,

Ponakan Lucu gemoy aimar, Adik dan Kakak tersayang,

Yang selalu mendoakan dengan sepenuh hati

Yang selalu memberikan semangat dan kasih sayang yang sangat tulus

Tiada ternilai besarnya

Serta teman-teman penulis yang turut membantu memberikan semangat dan

support kepada penulis

Terima kasih.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata Arab ke dalam huruf Latin dalam skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Tanggal 22 Januari 1988 Nomor 157/1987 dan 0593/1987.

I. Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	b	be
ت	ta'	t	te
ث	s\la'	s\	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	je
ح	h}a'	h}	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	z\al	z\	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	s}ad	s}	es (dengan titik di bawah)
ض	d}ad}	d}	de (dengan titik di bawah)
ط	t}a'	t}	te (dengan titik di bawah)
ظ	z}a'	z}	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas

غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	'el
م	mim	m	'em
ن	nun	n	'en
و	waw	w	we
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	`	apostrof
ي	ya'	y	ye

II. Konsonan rangkap karena syaddah ditulis rangkap

مُتَكَبِّر	ditulis	<i>mutakabbir</i>
الْقُدُوس	ditulis	<i>al-qudu>s</i>

III. Ta' marbutah di akhir kata

- a. Bila dimatikan ditulis *h*

جَامِعَة	ditulis	<i>ja>mi'ah</i>
مَكْتَبَة	ditulis	<i>maktabah</i>

(ketentuan ini tidak diperlukan untuk kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti salat, surat, ayat, zakat dan zebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

- b. Bila diikuti dengan kata sandang 'al' serta bacaan kedua terpisah, maka ditulis dengan *h*

المَكْتَبَة الْجَمِيلَة	ditulis	<i>al-maktabah al-jami>lah</i>
-------------------------	---------	-----------------------------------

IV. Vokal pendek

◌َ	fathah	ditulis	a
◌ِ	kasrah	ditulis	i
◌ُ	dammah	ditulis	u
شكر	fathah	ditulis	syakara
قرأ	kasrah	ditulis	quri'a
ينطق	dammah	ditulis	yant}iqu

V. Vokal panjang

1	fathah + alif كاملة	ditulis ditulis	<i>a></i> <i>ka>milah</i>
2	fathah + ya mati صلى	ditulis ditulis	<i>a></i> <i>s}alla></i>
3	kasrah + ya mati شديد	ditulis ditulis	<i>i></i> <i>syadi>d</i>
4	dammah + wawu mati صدر	ditulis ditulis	<i>u></i> <i>s}udu>r</i>

VI. Vokal rangkap

1	fathah + ya mati رويد	ditulis ditulis	ai <i>ruwaidun</i>
2	fathah + wawu mati وفرعون ذي الأوتاد	ditulis ditulis	au <i>wa fir'auna z}i al- auta>d</i>

VII. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أَنْتُمْ أَشَدُّ خُلُقًا	ditulis	<i>a'antum asyaddu khalqan</i>
--------------------------	---------	--------------------------------

VIII. Kata sandang alif+lam

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القران	ditulis	<i>al-Qur'a>n</i>
الكتاب	ditulis	<i>al-kita>b</i>

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan *diidgamkan*

الصبح	ditulis	<i>as}-s}ubh}u</i>
الساهرة	ditulis	<i>as-sa>hirah</i>

IX. Penulisan Kata-Kata Dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dengan menulis penulisannya

بر الوالدين	ditulis	<i>birru al-wa>lidaini</i>
إذا الشمس	ditulis	<i>Izla asy-syamsu</i>

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji hanyalah bagi Allah Swt., atas segala limpahan karunia, nikmat, dan petunjuk-Nya sehingga pada akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat serta salam selalu kita haturkan kepada panutan Nabi Besar Muhammad Saw., keluarga, sahabat, dan para pengikut beliau hingga akhir zaman. Lepas dari khilaf dan segala kekurangan, penulis merasa sangat bersyukur telah menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru”, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar strata satu Sarjana Ekonomi, pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin.

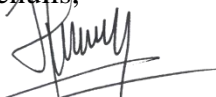
Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hatu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. H. Sukarni, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin.
2. Rohana Faridah, SE., ME., dan Muhammad Qamarrudin, SEI., ME., selaku ketua dan sekretaris program studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin.
3. Dra. Naimah, MH., selaku Penasehat Akademik dan Pembimbing Skripsi yang telah memberikan saran serta meluangkan waktunya kepada penulis selama menyelesaikan skripsi.
4. Pati Matu Jahra, S.Ag., M.Si., selaku Pembimbing Skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Bapak dan Ibu Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
7. Mama dan Bapakku, terima kasih atas doa, cinta dan pengorbanan yang tidak pernah ada habisnya, kasih sayangmu tak pernah ku lupakan.

Semoga Allah Swt., membalas segala bentuk kebaikan pihak-pihak yang terkait. Akhir kata penulis mengharapakan ampunan dan ridha Allah Swt., semoga karya tulis ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan menambah khazanah pengetahuan ekonomi dan bisnis Islam, Amin.

Banjarmasin, 23 Desember 2022

Penulis,


(Febry Fitrianie)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	ii
PERSETUJUAN.....	v
PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	v
MOTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Signifikan Penelitian	7
E. Definisi Operasional.....	8
F. Penelitian Terdahulu	10
G. Kerangka Pemikiran	11
H. Hipotesis Penelitian.....	12
I. Sistematika Pembahasan	13
BAB II MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN	15
A. Motivasi Kerja.....	15
1. Pengertian Motivasi	15
2. Teori Motivasi	19
3. Tujuan Motivasi.....	22
4. Faktor yang memengaruhi motivasi	23

5. Indikator Motivasi	25
B. Disiplin Kerja	26
1. Pengertian Disiplin Kerja	26
2. Bentuk Disiplin Kerja.....	32
3. Prinsip Disiplin Kerja	33
4. Faktor yang memengaruhi disiplin kerja	34
5. Indikator Disiplin Kerja.....	38
C. Kinerja Karyawan	40
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	40
2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	42
3. Indikator Kinerja.....	44
D. Hotel Syariah.....	45
1. Pengertian Hotel Syariah	45
2. Dasar Hukum Hotel Syariah.....	46
3. Prinsip-Prinsip Hotel Syariah	48
4. Kriteria-Kriteria dan Operasional Hotel Syariah.....	50
5. Ketentuan Hotel Syariah.....	54
E. Teori Ijarah	57
1. Definisi Akad <i>Ijarah</i> (Sewa-Menyewa)	57
2. Dasar Hukum Akad <i>Ijarah</i> (Sewa Menyewa)	57
3. Rukun dan Syarat <i>Ijarah</i> (Sewa Menyewa)	58
4. Macam-Macam <i>Ijarah</i>	59
BAB III METODE PENELITIAN	61
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	61
B. Lokasi Penelitian	61
C. Populasi dan Sampel	62
D. Data dan Sumber Data.....	64
E. Teknik Pengumpulan Data	65
F. Desain Pengukuran.....	65
G. Variabel Penelitian	66
H. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	69
BAB IV ANALISIS DATA DAN LAPORAN PENELITIAN	77
A. Penyajian Data.....	77
1. Sejarah Singkat Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru.....	77
2. Visi dan Misi Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru	79
3. Corporate Value/ Nilai Perusahaan	80
4. Selling Point	81
5. Struktur Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru.....	81
6. Tata Tertib Menginap	82

B.	Uji Validitas dan Reliabilitas	83
1.	Uji Validitas.....	83
2.	Uji Reliabilitas.....	85
C.	Karakteristik Responden	86
D.	Analisis Data dan Hasil Penelitian	89
1.	Uji Asumsi Klasik	108
2.	Uji Regresi Linier Berganda.....	111
3.	Uji Hipotesis	113
E.	Laporan Penelitian.....	115
1.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru Secara Parsial.....	115
2.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru Secara Parsial.....	118
3.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru Secara Simultan	119
BAB V PENUTUP.....		121
A.	Simpulan.....	121
B.	Saran-saran	121
DAFTAR PUSTAKA		123
LAMPIRAN-LAMPIRAN		126

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert.....	67
Tabel 3.2 Variabel, Sub Variabel, Indikator, Skala	67
Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	84
Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	85
Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	86
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas	87
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	87
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	88
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	88
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	89
Tabel 4.9 Jawaban Resoponden dalam Kuesioner“Saya akan mencari cara baru dan kreatif untuk menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan”	90
Tabel 4.10 Jawaban Responden dalam Kuesioner“Hasil prestasi kerja yang saya hasilkan memperoleh pujian serta apresiasi dari atasan”	91
Tabel 4.11 Jawaban Responden dalam Kuesioner“Saya memperoleh peluang untuk mengembangkan keterampilan, kemampuan, dan pelatihan dari perusahaan”	91
Tabel 4.12 Jawaban Responden dalam Kuesioner“Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya”	92
Tabel 4.13 Jawaban Responden dalam Kuesioner“Saya sering berinteraksi dengan orang-orang disekitar tentang berbagai hal”	93
Tabel 4.14 Jawaban Responden dalam Kuesioner“Saya lebih tertarik untuk menyelesaikan pekerjaan secara team work dengan sesama rekan kerja”	93
Tabel 4.15 Jawaban Responden dalam Kuesioner“Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis”	94
Tabel 4.16 Jawaban Responden dalam Kuesioner“Untuk mencapai keberhasilan, saya lebih senang bekerja sendiri dari pada dibantu orang lain”	95
Tabel 4.17 Jawaban Responden dalam Kuesioner“Saya sering memberikan saran dan masukkan kepada rekan kerja terkait pekerjaan yang menumpuk dan belum dapat diselesaikan”	95
Tabel 4.18 Jawaban Responden dalam Kuesioner“Saya sering dilibatkan dalam proses pembuatan keputusan dan memimpin kegiatan oleh atasan”	96
Tabel 4.19 Jawaban Responden dalam Kuesioner“Hasil kerja saya menjadi acuan untuk rekan kerja lain”	97
Tabel 4.20 Jawaban Responden dalam Kuesioner“Saya mengetahui dengan jelas struktur organisasi perusahaan berikut fungsi, tugas, dan wewenangnya”	98
Tabel 4.21 Jawaban Responden dalam Kuesioner“Saya diberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki”	98

Tabel 4.22 Jawaban Responden dalam Kuesioner“Atasan berusaha menjadi panutan untuk karyawannya”	99
Tabel 4.23 Jawaban Responden dalam Kuesioner“Saya diberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan”	100
Tabel 4.24 Jawaban Responden dalam Kuesioner“Atasan bisa bersikap adil serta bijak dalam menyelesaikan konflik antar karyawan”	100
Tabel 4.25 Jawaban Responden dalam Kuesioner“Atasan mengawasi pekerjaan yang saya kerjakan”	101
Tabel 4.26 Jawaban Responden dalam Kuesioner“Saya diberikan hukuman yang bisa meningkatkan kualitas diri saya apabila melanggar pertauran serta disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan”	102
Tabel 4.27 Jawaban Responden dalam Kuesioner“Pimpinan yang berani bertindak tegas memberikan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh karyawan”	102
Tabel 4.28 Jawaban Responden dalam Kuesioner“Sikap saling menghormati antara pemimpin dan para karyawan”	103
Tabel 4.29 Jawaban Responden dalam Kuesioner“Saya berusaha dengan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan”	104
Tabel 4.30 Jawaban Responden dalam Kuesioner“Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan”	105
Tabel 4.31 Jawaban Responden dalam Kuesioner“Saya berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu”	105
Tabel 4.32 Jawaban Responden dalam Kuesioner“Saya menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif dan efisien”	106
Tabel 4.33 Jawaban Responden dalam Kuesioner“Saya bertanggung jawab dengan hasil dari pekerjaan yang saya lakukan”	107
Tabel 4.34 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test.....	108
Tabel 4.35 Uji Multikolinieritas.....	109
Tabel 4.36 Uji Heteroskedastisitas.....	110
Tabel 4.37 Uji Regresi Linier Berganda	111
Tabel 4.38 Uji Simultan (Uji F)	112
Tabel 4.39 Uji Parsial (Uji T)	113
Tabel 4.40 Koefisien Determinasi.....	114

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	78
Gambar 4.1 Logo Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru	78
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara dengan mayoritas penduduk beragama Islam. sehingga dalam melakukan kegiatan sehari-hari tidak menutup kemungkinan akan menggunakan syariah Islam sebagai landasan untuk memenuhi kesejahteraan masyarakat. Syariah Islam bukan hanya mengacu kepada praktik-praktik ibadah saja, namun juga mengatur tentang praktik hubungan sesama manusia.

Istilah syariah untuk menunjukkan penggunaan sistem Islami dalam melakukan aktivitas ekonomi, nampaknya mulai menyebar luas diberbagai sektor bisnis. Dimulai pada Industri perbankan syariah, yang dimulai sejak tahun 2013 lalu, kini muncul trend Hotel Syariah dan Wisata Syariah. Berbeda dengan industri perbankan syariah, standar operasional hotel syariah secara baku belum ada, tapi tidak menjadi suatu yang sulit pula untuk membuat suatu bisnis hotel sesuai dengan syariah. Karena bisnis hotel adalah satu dari sekian banyak bisnis yang ada, dimana dalam kaidah *fiqih*, bisnis dalam Islam (syariah) dibolehkan selama tidak ada dalil (*nash*) yang melarangnya karena hal itu adalah bagian dari muamalah (Fadhli, 2018, hal. 1).

Dengan berkembangnya ekonomi syariah di Indonesia, di saat ini sektor bisnis di bidang perhotelan mulai banyak dibidik oleh para pengusaha dengan mempraktikkan manajemen berbasis syariah. Perihal ini pula dipicu oleh tuntutan warga yang menginginkan terdapatnya tempat untuk beristirahat atau penginapan

tanpa adanya *night club* yang selama ini menjadi karakteristik khas suatu hotel berbintang dan terdapatnya nuansa yang Islami sehingga terasa damai serta tenteram. Hotel pada umumnya hanya memandang bisnis tersebut sebagai usaha komersil sehingga tidak dengan konsep kekeluargaan untuk kemashlahatan bersama.

Hotel syariah didirikan sesuai syar'i bertujuan untuk mencapai *falah* sebagai tujuan hidup setiap insan manusia. Sehingga dalam pemenuhan konsumen, hotel syariah tidak hanya memandang aspek materil, namun juga menekankan pada aspek spiritual. Terpenuhinya kebutuhan masyarakat akan Hotel Syariah memberikan dampak yang disebut dengan mashlahah. Mashlahah dasar kehidupan terdiri dari lima aspek, yaitu : agama (*dien*), jiwa (*nafs*), intelektual (*'aql*), keluarga dan keturunan (*nash*), harta (*maal*). Sedangkan hotel konvensional, tidak memberikan dampak pada mashlahah karena menjalankan bisnis tidak dengan bertujuan lima aspek tersebut (Fadhli, 2018, hal. 1).

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan (Wirawan, 2012, hal. 1).

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian unsur sumber daya manusia yang merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan

suatu organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada (Arianto, 2013, hal. 1).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena dapat mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan tersebut dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Septianto, 2010, hal. 1).

Dalam hal ini karyawan akan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja, karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan kinerja karyawan akan lebih baik lagi, dengan adanya motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong untuk berupaya semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas

kerja yang tinggi sehingga disiplin kerja pun secara tidak langsung terlaksanakan dengan sendirinya (Hasibuan, 2014, hal. 216).

Menurut penelitian Moukijat 1984, disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara, etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata latin “*diciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Pengertian disiplin dikemukakan dalam penelitiannya Nitisemito (1988), yang mengartikan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan dalam bekerja adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan (Fathoni, 2014, hal. 172).

Perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, saat ini banyak perusahaan yang sangat memperhatikan kinerja karyawannya demi berkembangnya perusahaan tersebut salah satunya dengan memberikan motivasi dan disiplin agar dapat memperoleh kinerja karyawan yang optimal, sehingga karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Pada dasarnya Islam memerintahkan setiap manusia untuk bekerja, sehingga mampu hidup mandiri. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Jumu'ah/ 62: 10 dibawah ini:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا

اللَّهُ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠٦﴾

Artinya : “Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung (Departemen, 2020, hal. 553).

Ayat diatas menyatakan umat Islam diperintahkan oleh agamanya agar senantiasa berdisiplin dalam menunaikan ibadah wajib seperti shalat, dan selalu giat berusaha atau bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam seperti bekerja keras, ayat ini memerintahkan umatnya untuk melakukan keseimbangan antara kehidupan di dunia dan mempersiapkan untuk kehidupan akhirat kelak. Dengan bekerja kita bukan hanya mendapat penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan, tetapi juga untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT. Sehingga kinerja yang dilakukan ketika bekerja menjadi maksimal dan seimbang baik dunia dan akhirat.

Hotel berkonsep syariah pertama yang berada di Kalimantan Selatan dan menyandang hotel bintang 4 yaitu Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru, hotel ini dapat bertahan hingga 4 tahun hingga saat ini awal mulanya masyarakat menanggapi bahwa hotel hanya melayani bagi wisatawan atau konsumen muslim saja, tetapi seluruh masyarakat dapat mengunjungi hotel syariah tersebut. Hotel syariah yang dibangun menginginkan pelayanan yang ramah, aman, dan nyaman dengan tidak menghilangkan konsep syariah yang seharusnya dijalankan. Dan

menghilangkan mengenai syariah yang penuh aturan, ribet, dan kulot yang sudah dipahami oleh masyarakat.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru yang merupakan salah satu Hotel Syariah di Banjarbaru. Kinerja karyawan sudah terlihat baik serta rapi, kinerja mereka sangat bagus dan disertai kerjasama team yang memang secara tidak langsung berpengaruh terhadap kelancaran pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang berasal dari berbagai macam latar pendidikan dapat melaksanakan tugasnya masing-masing. Perihal ini memunculkan pertanyaan untuk penulis berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja yang diberikan oleh pihak Hotel kepada karyawannya karena bisa melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Sehingga hal ini mempengaruhi terhadap hasil kerja akhir mereka yang optimal.

Berdasarkan uraian diatas, apabila motivasi kerja dan disiplin kerjadioptimalkan dengan baik maka kinerja yang dihasilkan akan baik juga. Terlihat betapa pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka ada dua rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru?
2. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, yaitu :

1. Untuk menguji hipotesis variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru.
2. Untuk menguji hipotesis variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru.

D. Signifikan Penelitian

Kegunaan penelitian berisi uraian tentang kontribusi yang akan dihasilkan dari penelitian skripsi baik bersifat teoretik-akademik maupun praktis.

1. Bagi UIN Antasari Banjarmasin

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah Ilmu pengetahuan untuk UIN Antasari Banjarmasin menambah referensi

perpustakaan sebagai wahana menggali ilmu pengetahuan, khususnya mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menerapkan atau menguji teori sebagai bentuk aplikasi keilmuan yang telah diperoleh penulis saat perkuliahan dan memperluas wawasan, pengetahuan, dan pengalaman bagi penulis.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian dapat digunakan dan dijadikan konsep dasar penelitian selanjutnya atau bahan acuan bagi peneliti lain yang ingin meneliti mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan atau dari aspek yang lain dan menjadi bahan referensi.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional/batasan istilah perlu dilakukan untuk memperjelas dan membatasi judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru” sebagai berikut:

1. Motivasi kerja adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja sama dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014, hal. 216). Motivasi kerja dalam

skripsi ini adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk mencapai tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Disiplin Kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2016, hal. 334). Dalam penelitian ini disiplin kerja yang dimaksud merupakan alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
3. Kinerja Karyawan menurut Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011) bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan melakukan sesuatu keahlian tertentu (Bintoro & Daryanto, 2017, hal. 105). Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai.
4. Hotel syariah adalah suatu akomodasi dari salah satu bentuk pariwisata syariah yang menyediakan fasilitas-fasilitas di dalamnya untuk kepentingan pelanggan dalam segala bentuk dengan menerapkan prinsip-prinsip syariah dan tidak menyeleweng dari aturan syariah (Fadhli, 2018, hal. 17).

F. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu memuat dan mengkaji hasil penelitian yang relevan baik penelitian lapangan maupun penelitian kepustakaan, dan menghindari penelitian yang sama dengan penelitian yang akan diteliti. Oleh karena itu, penulis membuat uraian tentang penelitian terdahulu dari penelitian sebelumnya sebagai berikut:

1. Penelitian Muhammad Taufik Rio Sanjaya Tahun 2015. Skripsi dengan Judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Penelitian ini termasuk penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi sebanyak 115 orang karyawan. Teknik sampel yang digunakan *purposive sampling* (teknik penentuan sampel) sehingga diperoleh 115 orang dengan data yang dikumpulkan kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya teknik analisis data yang digunakan regresi berganda. Hasil penelitian variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.
2. Peneliti Nining Syafitriningsih Tahun 2017. Skripsi dengan Judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. INKABIZ INDONESIA. Penelitian ini menggunakan metode analisis uji regresi linier berganda dengan jumlah sampel 80 responden. Dengan hasil penelitian menunjukkan

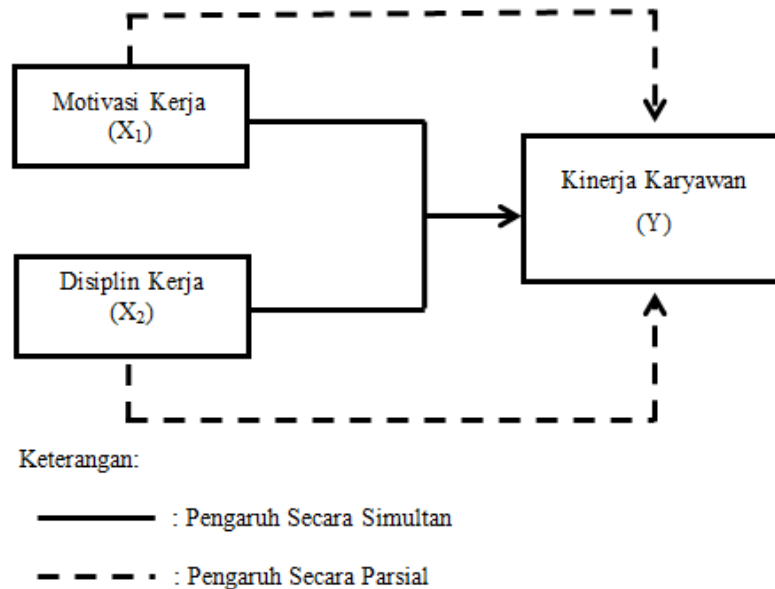
terdapat pengaruh secara simultan pada variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini menunjukkan jika variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh, dan Djurwati Soepeno Tahun 2015. Jurnal dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Dengan sampel 51 karyawan menggunakan metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara Parsial Disiplin Kerja dan Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, tapi Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

G. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru, sehingga kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono, 2013, hal. 64). Hipotesis kemungkinan bisa benar atau kemungkinan juga salah. Oleh karena itu, di dalam penelitian ini penulis mencoba menganalisa dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Parsial

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

2. Hipotesis Simultan

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk lebih terarahnya pembahasan dalam penulisan skripsi ini, maka disini perlu digunakan sistematika yang dibagi menjadi lima bab, masing-masing bab terdiri dalam beberapa sub bab, yang sistematika tersebut sebagai berikut:

1. Bab pertama, merupakan pendahuluan yang membahas tentang latar belakang masalah dan penegasan judul yang menggambarkan awal mula permasalahan dari yang umum sampai ke khusus yang berkenaan dengan objek penelitian. Rumusan masalah, dasar dari penelitian atau karena adanya rumusan masalah inilah penelitian dilakukan. Tujuan penelitian yaitu untuk menjawab rumusan masalah tersebut. Signifikan penelitian, manfaat dari penelitian ini apabila sudah menjadi sebuah tulisan akan berguna bagi penulis dan pihak lain yang memerlukan referensi serta menambah koleksi pustaka kampus. Penelitian terdahulu, salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori. Hipotesis penelitian ialah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus di uji dengan penelitian, dan terakhir sistematika penulisan.

2. Bab kedua, berisi landasan teori, pada bab ini di jelaskan mengenai masalah yang akan berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku, literature, jurnal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan juga sumber informasi dari penelitian sebelumnya.
3. Bab ketiga, berisi metode penelitian yang memuat jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, teknik pengolahan data serta analisis data.
4. Bab keempat, berisi analisis data dan laporan penelitian memuat hasil dan pembahasan yaitu berisi tentang latar belakang objek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis serta analisis terhadap data-data yang disajikan dengan menggabungkan antara teori sebagai tinjauan pustaka dan data-data dari hasil penelitian yang telah didapatkan.
5. Bab kelima, berisi bab penutup kesimpulan yang merupakan hasil penelitian yang dilakukan serta saran-saran dari penulis kepada berbagai pihak termasuk kepada peneliti selanjutnya sebagai bahan acuan peneliti selanjutnya.