

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN LAPORAN PENELITIAN

#### A. Penyajian Data

##### 1. Sejarah Singkat Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru



*Gambar 4. 1 Logo Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru*  
*Sumber: dokumen internal Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru*

Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru merupakan bagian dari Dafam Hotel Manajemen. Badan usaha yang bergerak dibidang *hospitality* yang terbentuk sejak tahun 2010. Hotel ini sudah tergabung dengan manajemen Hotel Dafam yang memiliki 27 hotel di 14 kota diseluruh Indonesia. Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru merupakan hotel ke 13 yang beroperasi dibawah jaringan Dafam Hotel Management yang siap meramaikan bisnis perhotelan di Banjarmasin Kalimantan Selatan khususnya kota Banjarbaru. Hotel dengan konsep “Syariah” yang letaknya menyatu dengan Q Mall Banjarbaru, telah lebih dulu beroperasi ini menjadikannya “Strong Point” sebagai hotel yang tersambung langsung dengan pusat perbelanjaan termegah dan terlengkap di Banjarbaru.

Hotel yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani Km. 36,8 Banjarbaru pada Hari Kamis, 07 Agustus 2014 melakukan “Trial Opening” uji coba ini dilakukan untuk menguji semua fasilitas, produk serta pelayanan agar betul-betul siap beroperasi sebelum hotel melakukan “Soft Opening” yang direncanakan. Acara “Trial Opening” diawali dengan pembacaan doa dan sebagai simbolis dilakukan pemotongan pita oleh Haji Norhin selaku owner didampingi oleh Bapak Andhy Irawan selaku Managing Direction Dafam Hotels. Walikota Banjarbaru Bapak HM Ruzaidin Noor dan juga Benny Harlan selaku General Manager Q Grand Dafam Syariah Banjarbaru pada saat itu, acara ini juga dihadiri oleh para relasi bisnis, Corporate, Travel Agent dan juga perwakilan dari pemerintahan.

Dengan beberapa point interest 1 menit ke Q Mall Banjarbaru (Pusat Perbelanjaan), 10 menit ke Masjid Al Qaromah dan Pusat Perbelanjaan Oleh Oleh Martapura, 5 menit ke Makam Guru Sekumpul, 15 menit ke Kantor Gubernur (KalSel), 5 menit ke Kantor Walikota Banjarbaru, 15 menit ke Internasional Airport Banjarmasin, 1 jam ke Pemakaman Pelampaian Martapura, 25 menit ke Pusat Pendulangan Intan Cempaka, 45 menit ke Pasar Terapung Lok Baintan, 30 menit ke Outbond dan Golf di Kota Citra Graha, dan 45 menit ke Banjarmasin.

Hotel megah berbintang 4 di Kota Banjarbaru ini mempunyai 7 lantai, memiliki 187 kamar dengan konfigurasi 88 kamar Deluxe, 33 kamar Executive, 8 kamar Executive Premium, 10 kamar Executive Balconi, 5 kamar Junior Suita, 2 kamar Royal Suite dan 2 kamar President Suite, serta

dilengkapi dengan fasilitas yang lengkap untuk kenyamanan para tamu yang menginap.

Fasilitas-fasilitas tersebut antara lain berupa Kolam Renang yang mempunyai dua tingkat kedalaman yang disediakan untuk dewasa dan anak-anak bermain. Ruang olahraga atau *fitness centre* dan *jogging track*. Restoran Junjung Buih khusus menyajikan makanan yang di dominasi makanan khas tradisional kalimantan dipadukan dengan makanan Indonesia dan Barat. Serta Kasturi Lounge yang menyediakan berbagai makanan dan minuman ringan seperti teh, kopi, juice, dan minuman herta serta kue tradisional kalimantan. Terdapat juga sebuah Mushola di lantai 4 untuk memudahkan tamu-tamu yang menginap melaksanakan ibadah sholat. Sementara Ballroom hotel terkesan megah bergaya Timur Tengah dengan cahaya lampu kristal yang mampu menampung 1.500 tamu.

## **2. Visi dan Misi Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru**

### **a. Vision**

Menjadi jaringan perhotelan terintegrasi yang terdepan dan menjadi acuan bagi industri hospitalilty di Indonesia (*To become a leading intergrated hotel-chain and the benchmark of Indonesian hospitality industry*).

### **b. Mision**

- 1) Memastikan kepuasan tamu dengan sebaik mungkin (*Ensuring guest satisfaction at all cost*).

- 2) Memberikan lingkungan kerja terbaik dan kesempatan karir yang luas kepada karyawan (*Providing our employees with the best working environment and exceptional career opportunities*).
- 3) Memberikan nilai terbaik kepada para owner, investor, dan supplier (*Giving the best value to our stakeholders- owner, investor, and suppliers*).
- 4) Berinovasi tanpa henti dan menambah nilai terhadap semua produk dan pelayanan kita (*To endlessly innovate and addvalue to all our products and services*).

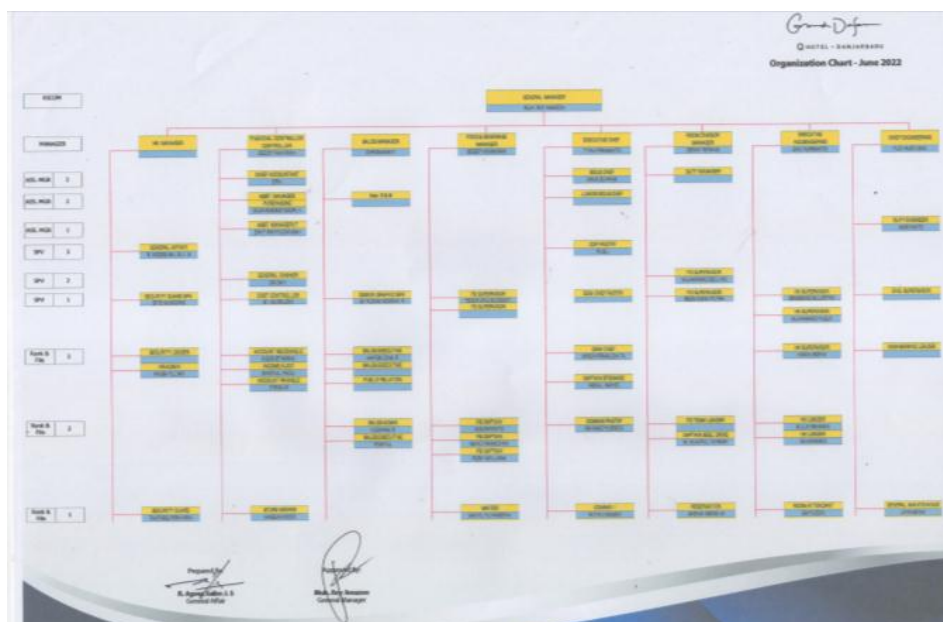
### **3. Corporate Value/ Nilai Perusahaan**

- a. Doa dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa (*Deliver prayers of thanks to God*)
- b. Asas kepedulian terhadap sesama dan lingkungan (*Attentive to the interest of communities and environments*)
- c. Formulasi tata kelola perusahaan yang baik (*Forumulation of good corporate gobvernance (transparency, accountability, and fairness)*)
- d. Amanah menjalankan pekerjaan secara jujur, profesional, dan sepenuh hati (*Absolute dedication and truth fulness in delivering professional outcomes*)
- e. Manfaat bagi keluarga, masyarakat, bangsa dan negara (*Make positive contributions towards family members, communities, and Indonesia*).

#### 4. Selling Point

- a. Dikelola oleh Lokal Chain Terbesar di Indonesia yaitu DAFAM Group
- b. Satu-satunya hotel bintang 4 yang bergabung dengan Q Mall Banjarbaru
- c. Pengantaran atau penjemputan dari Airport ke Hotel secara gratis (Free)
- d. 187 Kamar dengan 7 tipe pilihan (Deluxe, Executive, Executive Premium, Executive Balconi, Junior Suite, Royal Suite, dan President Suite)
- e. Hotel mengangkat konsep budaya khas kalimantan
- f. Provinsi penghasil permata terbesar di Indonesia
- g. Memiliki 3 Ruang Meeting Room (Berlian, Zamrud, dan Ruby)
- h. Free minibar
- i. Lokasi dekat dengan pusat pemerintahan dan perusahaan
- j. Konsep hotel syariah terbesar di Kalimantan.

#### 5. Struktur Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru



**Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru**  
 Sumber: dokumen internal Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru

## **6. Tata Tertib Menginap**

- a. Memperlihatkan tanda bukti diri KTP/SIM atau PASPOR
- b. Hotel tidak menerima pasangan tamu yang menginap yang bukan muhrimnya kecuali suami istri, kakak-adik atau anak dengan harus memperlihatkan KTP masing-masing, atau Fotokopi surat nikah/ KK, atau foto perkawinan sebagai bukti.
- c. Menyerahkan deposit penginapan, dengan nilai minimal untuk satu hari pertama ditambah 50%.
- d. Berpakaian sopan selama diluar kamar dan di area Hotel.
- e. Untuk kunjungan tamu yang bukan muhrimnya diwajibkan diterima di area Lobby atau restoran.
- f. Menjaga kebersihan, ketertiban, ketenangan lingkungan hotel
- g. Tidak menginap dalam keadaan sakit atau mengidap penyakit menular.
- h. Tidak berjudi, minuman keras, atau memakai narkoba di lingkungan hotel.
- i. Menjaga harta milik yang dibawa, mohon tidak pergi meninggalkan uang atau perhiasan/ barang berharga, resiko kehilangan ditanggung sendiri, bukan menjadi tanggung jawab pihak hotel.
- j. Waktu Check in pukul 14.00 WITA dan Batas Check out pukul 12.00 WITA (Banjarbaru, 2022).

## B. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Penelitian ini dilakukan menggunakan teknik *korelasi Product Moment* dengan membandingkan hasil  $r$  hitung dengan  $r$  tabel dimana  $df = n - 2$  dengan tarif signifikan 5% (Sujarweni & Endrayanto, 2012). Menentukan nilai dari  $r$  tabel dalam penelitian ini  $df = 50 - 2 = 48$ , jadi diperoleh lah hasil dari  $r$  tabel = 0,284. Pengujian dilakukan dengan bantuan program *SPSS 22 for windows*. Jika  $r$  tabel <  $r$  hitung maka butir pertanyaan dinyatakan valid, sebaliknya jika  $r$  tabel >  $r$  hitung maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

#### a) Variabel Motivasi Kerja

Hasil dari uji validitas penelitian untuk variabel motivasi kerja yaitu dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 1**

#### **Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

<b>Item</b>	<b>r Hitung</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,613	0,284	Valid
2	0,568	0,284	Valid
3	0,478	0,284	Valid
4	0,320	0,284	Valid
5	0,629	0,284	Valid
6	0,399	0,284	Valid
7	0,494	0,284	Valid
8	0,346	0,284	Valid

9	0,503	0,284	Valid
10	0,688	0,284	Valid
11	0,588	0,284	Valid
12	0,701	0,284	Valid

*Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2022*

Berdasarkan hasil tabel 4.5 diatas dapat kita ketahui bahwa pertanyaan dalam variabel motivasi kerja adalah valid. Terlihat bahwa nilai r hitung dari setiap item lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikan 0.05 untuk seluruh item pertanyaan.

b) Variabel Disiplin Kerja

Hasil dari uji validitas penelitian untuk variabel disiplin kerja yaitu dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. 2**

**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,556	0,284	Valid
2	0,897	0,284	Valid
3	0,666	0,284	Valid
4	0,774	0,284	Valid
5	0,713	0,284	Valid
6	0,774	0,284	Valid
7	0,782	0,284	Valid
8	0,754	0,284	Valid

*Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2022*

Berdasarkan hasil tabel 4.6 diatas dapat kita ketahui bahwa pertanyaan dalam variabel disiplin kerja adalah valid. Terlihat bahwa nilai r hitung dari setiap item lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikan 0.05 untuk seluruh item pertanyaan.



## c) Variabel Kinerja Karyawan

Hasil dari uji validitas penelitian untuk variabel kinerja karyawan yaitu dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,879	0,284	Valid
2	0,798	0,284	Valid
3	0,91	0,284	Valid
4	0,719	0,284	Valid
5	0,844	0,284	Valid

*Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2022*

Berdasarkan hasil tabel 4.6 diatas dapat kita ketahui bahwa pertanyaan dalam variabel disiplin kerja adalah valid. Terlihat bahwa nilai r hitung dari setiap item lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikan 0.05 untuk seluruh item pertanyaan.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Apabila nilai *cronbach alfa* > 0,60 maka dapat dikatakan reliabel.

**Tabel 4. 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpa	N of Items
Motivasi Kerja	0,737	12
Disiplin Kerja	0,879	8
Kinerja Karyawan	0,886	5

*Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2022*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa ke 3 variabel utama yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach alfa* > dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel.

### C. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik karyawan Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru, dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Untuk lebih jelasnya mengenai karakteristik yang dimaksud disajikan sebagai berikut:

1. Karakteristik data responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4. 5**

#### **Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
1	Laki-Laki	34	68 %
2	Perempuan	16	32%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data diolah,2022*

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan jenis laki-laki sebanyak 34 atau 68% responden dan responden dengan jenis perempuan sebanyak 16 atau 32% responden data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner.

## 2. Karakteristik data responden berdasarkan usia

**Tabel 4. 6**

**Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase %
1	< 25 Tahun	15	30
2	> 25 s/d 32 Tahun	28	56
3	> 32 s/d 45 Tahun	7	14
4	> 45 Tahun	0	0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan rentang usia kurang dari <25 tahun sebanyak 15 atau 30% responden. Usia > 25 sampai dengan 32 tahun sebanyak 28 atau 56% responden. Usia > 32 sampai dengan 45 tahun sebanyak 7 atau 14% responden.

## 3. Karakteristik data responden berdasarkan pendidikan terakhir

**Tabel 4. 7**

**Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase %
1	SMA/ SMK	38	76
2	Akademi/D1/D2/D3	2	4

3	S1	10	20
4	S2	0	0
5	S3	0	0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan lulusan SMA/SMK sebanyak 38 atau 76% responden. Dan lulusan Akademi/D1/D2/D3 sebanyak 2 atau 4% responden. Dan untuk lulusan Strata 1 (S1) sebanyak 10 atau 20%.

#### 4. Karakteristik data responden berdasarkan lama bekerja

**Tabel 4. 8**

**Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase %
1	< 2 Tahun	15	30
2	2 s/d 3 Tahun	5	10
3	3 s/d 4 Tahun	8	16
4	> 4 Tahun	22	44
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan lama bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 15 atau 30% responden. Lama bekerja sebanyak 2 sampai dengan 3 tahun 5 atau 10% responden. Dan lama bekerja dari 3 sampai dengan 4 tahun sebanyak 8 atau 16% responden. Terakhir untuk lama bekerja lebih dari 4 tahun sebanyak 22 atau 44% responden. Dapat dikatakan jika responden dari penelitian ini didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun.

#### D. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Analisis statistik deskriptif yaitu pengolahan data untuk bertujuan mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi (Sujarweni & Endrayanto, 2012) yang terdapat dalam kuesioner yang peneliti ajukan kepada responden. Berikut dilampirkan jawaban yang diberikan oleh responden tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )
  - a) Variabel Motivasi Kerja ( $X_{1.1}$ )

**Tabel 4. 9**  
**Variabel Motivasi Kerja ( $X_{1.1}$ )**

Saya akan mencari cara baru dan kreatif untuk menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan			
No	Alternative Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	13	26
2	Setuju	35	70
3	Ragu-Ragu	2	4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 70% responden setuju jika responden mencari cara baru dan kreatif untuk menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan, sebanyak 26% responden menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 4% responden menyatakan ragu-ragu.

b) Variabel Motivasi Kerja ( $X_{1.2}$ )**Tabel 4. 10****Variabel Motivasi Kerja ( $X_{1.2}$ )**

Hasil prestasi kerja yang saya hasilkan memperoleh pujian serta apresiasi dari atasan			
No	Alternative Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	7	14
2	Setuju	26	52
3	Ragu-Ragu	12	24
4	Tidak Setuju	4	8
5	Sangat Tidak Setuju	1	2
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 52% responden menyatakan pendapatnya setuju dengan hasil prestasi kerja yang dihasilkan memperoleh pujian serta apresiasi dari atasan, sebanyak 14% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 24% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 8% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju jika hasil prestasi kerja yang dihasilkan memperoleh pujian serta apresiasi dari atasan.

c) Variabel Motivasi Kerja ( $X_{1.3}$ )**Tabel 4. 11****Variabel Motivasi Kerja ( $X_{1.3}$ )**

Saya memperoleh peluang untuk mengembangkan keterampilan, kemampuan, dan pelatihan dari perusahaan			
No	Alternative Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	9	18
2	Setuju	31	62
3	Ragu-Ragu	8	16
4	Tidak Setuju	1	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	2
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 62% responden menyatakan setuju jika responden memperoleh peluang untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan atau pelatihan dari perusahaan, sebanyak 18% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 16% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 2% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju jika responden memperoleh peluang untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan atau pelatihan dari perusahaan.

d) Variabel Motivasi Kerja ( $X_{1.4}$ )

**Tabel 4. 12**

**Variabel Motivasi Kerja ( $X_{1.4}$ )**

Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya			
No	Alternative Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	29	58
2	Setuju	20	40
3	Ragu-Ragu	1	2
4	Tidak Setuju	0	0

5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 58% responden menyatakan sangat setuju jika responden bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, sebanyak 40% responden menyatakan setuju, sebanyak 2% responden menyatakan ragu-ragu jika responden bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

e) Variabel Motivasi Kerja ( $X_{1.5}$ )

**Tabel 4. 13**

**Variabel Motivasi Kerja ( $X_{1.5}$ )**

Saya sering berinteraksi dengan orang-orang disekitar tentang berbagai hal			
No	Alternative Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	22	44
2	Setuju	25	50
3	Ragu-Ragu	3	6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 50% responden menyatakan setuju jika sering berinteraksi dengan orang-orang disekitar tentang berbagai hal, sebanyak 44% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 6%



menyatakan ragu-ragu jika responden sering berinteraksi dengan orang-orang disekitar tentang berbagai hal.

f) Variabel Motivasi Kerja ( $X_{1.6}$ )

**Tabel 4. 14**

**Variabel Motivasi Kerja ( $X_{1.6}$ )**

Saya lebih tertarik untuk menyelesaikan pekerjaan secara team work dengan sesama rekan kerja			
No	Alternative Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	19	38
2	Setuju	28	56
3	Ragu-Ragu	3	6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 56% responden menyatakan setuju jika responden lebih tertarik untuk menyelesaikan pekerjaan secara *team work* dengan sesama rekan kerja, sebanyak 38% responden menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 6% responden menyatakan ragu-ragu jika responden lebih tertarik untuk menyelesaikan pekerjaan secara *team work* dengan sesama rekan kerja.

g) Variabel Motivasi Kerja ( $X_{1.7}$ )

**Tabel 4. 15**

**Variabel Motivasi Kerja ( $X_{1.7}$ )**

Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis			
No	Alternative Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	11	22
2	Setuju	33	66
3	Ragu-Ragu	6	12
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 66% responden menyatakan setuju jika responden suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis, sebanyak 22% responden menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 12% responden menyatakan ragu-ragu jika responden suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis.

h) Variabel Motivasi Kerja ( $X_{1.8}$ )

**Tabel 4. 16**

**Variabel Motivasi Kerja ( $X_{1.8}$ )**

Untuk mencapai keberhasilan, saya lebih senang bekerja sendiri dari pada dibantu orang lain			
No	Alternative Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	10
2	Setuju	15	30
3	Ragu-Ragu	11	22
4	Tidak Setuju	12	24
5	Sangat Tidak Setuju	7	14
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 30% responden menyatakan setuju bahwa untuk mencapai keberhasilan, responden lebih senang bekerja sendiri dari pada dibantu orang lain, sebanyak 24% responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 22% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 14% responden menyatakan sangat tidak setuju, dan sebanyak 10% responden menyatakan sangat setuju jika untuk mencapai keberhasilan responden lebih senang bekerja sendiri dari pada dibantu orang lain.

i) Variabel Motivasi Kerja ( $X_{1.9}$ )

**Tabel 4. 17**

**Variabel Motivasi Kerja ( $X_{1.9}$ )**

Saya sering memberikan saran dan masukan kepada rekan kerja terkait pekerjaan yang menumpuk dan belum dapat diselesaikan			
No	Alternative Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	10	20
2	Setuju	28	56
3	Ragu-Ragu	10	20
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 56% responden menyatakan setuju jika responden sering memberikan saran dan masukan kepada sesama rekan kerja terkait pekerjaan yang menumpuk dan belum dapat diselesaikan, sebanyak

20% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 20% responden menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 4% responden menyatakan tidak setuju jika responden sering memberikan saran dan masukan kepada sesama rekan kerja terkait pekerjaan yang menumpuk dan belum dapat diselesaikan.

j) Variabel Motivasi Kerja ( $X_{1.10}$ )

**Tabel 4. 18**

**Variabel Motivasi Kerja ( $X_{1.10}$ )**

Saya sering dilibatkan dalam proses pembuatan keputusan dan memimpin kegiatan oleh atasan			
No	Alternative Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	10
2	Setuju	19	38
3	Ragu-Ragu	12	24
4	Tidak Setuju	13	26
5	Sangat Tidak Setuju	1	2
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 38% responden menyatakan setuju jika responden sering dilibatkan dalam proses pembuatan keputusan dan memimpin kegiatan oleh atasan, sebanyak 26% responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 24% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 10% responden menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 2% menyatakan sangat tidak setuju jika responden sering dilibatkan

dalam proses pembuatan keputusan dan memimpin kegiatan oleh atasan.

k) Variabel Motivasi Kerja ( $X_{1.11}$ )

**Tabel 4. 19**

**Variabel Motivasi Kerja ( $X_{1.11}$ )**

Hasil kerja saya menjadi acuan untuk rekan kerja lain			
No	Alternative Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	7	14
2	Setuju	24	48
3	Ragu-Ragu	15	30
4	Tidak Setuju	4	8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 48% responden menyatakan setuju jika hasil kerja responden menjadi acuan untuk rekan kerja lain, sebanyak 30% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 14% responden menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 8% responden menyatakan tidak setuju jika hasil kerja responden menjadi acuan untuk rekan kerja lain.

l) Variabel Motivasi Kerja ( $X_{1.12}$ )

**Tabel 4. 20**

**Variabel Motivasi Kerja ( $X_{1.12}$ )**

Saya mengetahui dengan jelas struktur organisasi perusahaan berikut fungsi, tugas, dan wewenangnya			
No	Alternative Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	17	34
2	Setuju	22	44
3	Ragu-Ragu	10	20
4	Tidak Setuju	1	2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 44% responden menyatakan setuju jika responden mengetahui dengan jelas struktur organisasi perusahaan berikut fungsi, tugas, dan wewenangnya, sebanyak 34% responden menyatakan sangat setuju , sebanyak 20% responden menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 2% responden menyatakan tidak setuju jika responden mengetahui dengan jelas struktur organisasi perusahaan beriku fungsi, tugas, dan wewenangnya.

## 2. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

### a) Variabel Disiplin Kerja ( $X_{2.1}$ )

**Tabel 4. 21**

#### **Variabel Displin Kerja ( $X_{2.1}$ )**

Saya diberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki			
No	Alternative Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	15	30
2	Setuju	30	60

3	Ragu-Ragu	5	10
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 60% responden menyatakan setuju jika responden diberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sebanyak 30% responden menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 10% menyatakan ragu-ragu.

b) Variabel Disiplin Kerja ( $X_{2.2}$ )

**Tabel 4. 22**

**Variabel Displin Kerja ( $X_{2.2}$ )**

Atasan berusaha menjadi panutan untuk karyawannya			
No	Alternative Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	20	40
2	Setuju	17	34
3	Ragu-Ragu	7	14
4	Tidak Setuju	4	8
5	Sangat Tidak Setuju	2	4
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 40% responden sangat setuju jika atasan berusaha menjadi panutan untuk karyawannya, sebanyak 34% responden menyatakan setuju, sebanyak 14% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 8% responden menyatakan tidak setuju, dan

sebanyak 4% responden menyatakan sangat tidak setuju jika atasan berusaha menjadi panutan untuk karyawannya.

c) Variabel Disiplin Kerja ( $X_{2,3}$ )

**Tabel 4. 23**

**Variabel Disiplin Kerja ( $X_{2,3}$ )**

Saya diberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan			
No	Alternative Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	10	20
2	Setuju	23	46
3	Ragu-Ragu	8	16
4	Tidak Setuju	6	12
5	Sangat Tidak Setuju	3	6
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.23 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 46% responden menyatakan setuju bahwa responden diberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan, sebanyak 20% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 16% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 12% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 6% menyatakan sangat tidak setuju jika responden diberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan.



d) Variabel Disiplin Kerja ( $X_{2.4}$ )**Tabel 4. 24****Variabel Disiplin Kerja ( $X_{2.4}$ )**

Atasan bisa bersikap adil serta bijak dalam menyelesaikan konflik antar karyawan			
No	Alternative Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	11	22
2	Setuju	17	34
3	Ragu-Ragu	15	30
4	Tidak Setuju	5	10
5	Sangat Tidak Setuju	2	4
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.24 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 34% responden menyatakan setuju jika atasan bersikap adil serta bijak dalam menyelesaikan konflik antar karyawan, sebanyak 30% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 22% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 10% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 4% responden menyatakan sangat tidak setuju jika atasan bersikap adil serta bijak dalam menyelesaikan konflik antar karyawan.

e) Variabel Disiplin Kerja ( $X_{2.5}$ )**Tabel 4. 25****Variabel Disiplin Kerja ( $X_{2.5}$ )**

Atasan mengawasi pekerjaan yang saya kerjakan			
No	Alternative Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	12	24
2	Setuju	31	62
3	Ragu-Ragu	4	8
4	Tidak Setuju	3	6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.25 diatas dapat disimpulkan sebanyak 62% responden menyatakan setuju jika atasan mengawasi pekerjaan yang responden kerjakan, sebanyak 24% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 8% responden menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 6% responden menyatakan tidak setuju jika atasan mengawasi pekerjaan yang responden kerjakan.

f) Variabel Disiplin Kerja ( $X_{2.6}$ )

**Tabel 4. 26**

**Variabel Disiplin Kerja ( $X_{2.6}$ )**

Saya diberikan hukuman yang bisa meningkatkan kualitas diri saya apabila melanggar peraturan serta disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan			
No	Alternative Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	10	20
2	Setuju	33	66
3	Ragu-Ragu	5	10
4	Tidak Setuju	1	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	2
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4. 26 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 66% responden menyatakan setuju jika responden diberikan hukuman yang bisa meningkatkan kualitas diri apabila melanggar peraturan serta disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan, sebanyak 20% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 10% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 2% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju jika responden diberikan hukuman yang bisa meningkatkan kualitas diri apabila melanggar peraturan serta disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

g) Variabel Disiplin Kerja ( $X_{2.7}$ )

**Tabel 4. 27**

**Variabel Disiplin Kerja ( $X_{2.7}$ )**

Pimpinan yang berani bertindak tegas memberikan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh karyawan			
No	Alternative Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	12	24
2	Setuju	23	46
3	Ragu-Ragu	10	20
4	Tidak Setuju	4	8
5	Sangat Tidak Setuju	1	2
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 24% responden menyatakan setuju jika pimpinan yang

berani bertindak tegas memberikan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh karyawan, sebanyak 24% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 20% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 20% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 8% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju jika pimpinan yang berani bertindak tegas memberikan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh karyawan.

h) Variabel Disiplin Kerja ( $X_{2.8}$ )

**Tabel 4. 28**

**Variabel Disiplin Kerja ( $X_{2.8}$ )**

Sikap saling menghormati antara pemimpin dan para karyawan			
No	Alternative Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	21	42
2	Setuju	19	38
3	Ragu-Ragu	7	14
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	2
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.28 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 42% responden menyatakan sangat setuju jika sikap saling menghormati antara pemimpin dan karyawan, sebanyak 38% responden menyatakan setuju, sebanyak 14% responden menyatakan ragu-ragu, sebanyak 4% responden menyatakan tidak

setuju, dan sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju jika sikap saling menghormati antara pemimpin dan karyawan.

### 3. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

#### a) Variabel Kinerja Karyawan ( $Y_1$ )

**Tabel 4. 29**

#### **Variabel Kinerja Karyawan ( $Y_1$ )**

Saya berusaha dengan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan			
No	Alternative Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	28	56
2	Setuju	22	44
3	Ragu-Ragu	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.29 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 56% responden menyatakan sangat setuju jika responden berusaha dengan seluruh kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan sebanyak 44% responden menyatakan setuju jika responden berusaha dengan seluruh kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan

#### b) Variabel Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )

**Tabel 4. 30**

#### **Variabel Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )**

Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan			
No	Alternative Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	16	32
2	Setuju	33	66
3	Ragu-Ragu	1	2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.30 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 66% responden menyatakan setuju jika responden menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan, dan sebanyak 32% responden menyatakan sangat setuju jika responden menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan.

c) Variabel Kinerja Karyawan ( $Y_3$ )

**Tabel 4. 31**

**Variabel Kinerja Karyawan ( $Y_3$ )**

Saya berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu			
No	Alternative Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	23	46
2	Setuju	26	52
3	Ragu-Ragu	1	2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.31 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 52% responden menyatakan setuju jika responden berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, dan sebanyak 46% responden menyatakan sangat setuju jika responden berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu.

d) Variabel Kinerja Karyawan ( $Y_4$ )

**Tabel 4. 32**

**Variabel Kinerja Karyawan ( $Y_4$ )**

Saya menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif dan efisien			
No	Alternative Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	13	26
2	Setuju	34	68
3	Ragu-Ragu	2	4
4	Tidak Setuju	1	2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.32 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 68% responden menyatakan setuju jika responden menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif dan efisien, sebanyak 26% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 4% responden menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 2% responden menyatakan tidak setuju jika responden menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif dan efisien.

e) Variabel Kinerja Karyawan ( $Y_5$ )

**Tabel 4. 33**

**Variabel Kinerja Karyawan ( $Y_5$ )**

Saya bertanggung jawab dengan hasil dari pekerjaan yang saya lakukan			
No	Alternative Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	23	46
2	Setuju	26	52
3	Ragu-Ragu	1	2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.33 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 52% responden menyatakan setuju jika responden bertanggung jawab dengan hasil dari pekerjaan yang dilakukan, sebanyak 46% responden menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 2% responden menyatakan ragu-ragu jika responden bertanggung jawab dengan hasil dari pekerjaan yang dilakukan.

## 1. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Berikut dapat dilihat pada tabel dibawah hasil dari uji Normalitas dengan menggunakan analisis statistik uji *Kolmogorov Smirnov* satu arah. Jika signifikan lebih besar dari 0,05 maka variabel berdistribusi



normal dan sebaliknya jika signifikan lebih kecil dari 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4. 34**

**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
<b>N</b>		<b>50</b>
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	<b>Mean</b>	<b>,0000000</b>
	<b>Std. Deviation</b>	<b>1,92782894</b>
<b>Most Extreme Differences</b>	<b>Absolute</b>	<b>,083</b>
	<b>Positive</b>	<b>,067</b>
	<b>Negative</b>	<b>-,083</b>
<b>Test Statistic</b>		<b>,083</b>
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>,200<sup>c,d</sup></b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

*Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2022*

Berdasarkan tabel 4.34 diatas dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan Uji *Kolmogorov Smirnov* yang menunjukkan hasil dengan nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen

dalam suatu model. Kriteria yang digunakan jika nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4. 35**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,089	2,854		3,535	,001		
Motivasi Kerja	,193	,066	,405	2,909	,006	,793	1,261
Disiplin Kerja	,085	,060	,198	1,420	,162	,793	1,261

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 4.35 diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel yaitu  $X_1=0,793$  dan  $X_2=0,793$  dimana semua variabel lebih dari 0,1. Sedangkan nilai VIF pada kolom terakhir untuk masing-masing variabel yaitu  $X_1= 1,261$  dan  $X_2= 1,261$  dimana semua variabel lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian disimpulkan bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

**Tabel 4. 36**  
**Hasil Uji Glejser**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2,152	1,528		-1,409	,166
	Motivasi Kerja	,084	,035	,364	2,371	,022
	Disiplin Kerja	-,009	,032	-,043	-,279	,782

a. Dependent Variable: ABS\_Res

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.36 diatas, di dapat nilai signifikansi masing-masing variabel yaitu Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) = 0,022 dan Variabel ( $X_2$ ) = 0,782. Jika dilihat dari nilai tersebut lebih besar tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Variabel penelitian ini dapat dinyatakan dengan model sebagai berikut:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \varepsilon_i$$

**Tabel 4. 37**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,089	2,854		3,535	,001
	Motivasi Kerja	,193	,066	,405	2,909	,006
	Disiplin Kerja	,085	,060	,198	1,420	,162

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 4.37 diatas dapat dilihat hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,089 + 0,193 X_1 + 0,085 X_2 + e$$

Interprestasi model sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) sebesar 10,089 menyatakan jika variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap nol, maka variabel kinerja karyawan adalah sebesar 10,089.
- b. Koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,193 menyatakan bahwa jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan satuan sementara variabel disiplin kerja dianggap konstan, sehingga akan menyebabkan variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,193.
- c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,085 menyatakan bahwa jika disiplin kerja mengalami kenaikan satu kali, sementara variabel motivasi kerja dianggap konstan, sehingga akan menyebabkan variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,085.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari keseluruhan variabel bebas/independen (X) secara bersama terhadap variabel terikat/ dependen (Y).

**Tabel 4. 38**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69,570	2	34,785	8,978	,000 <sup>b</sup>
	Residual	182,110	47	3,875		
	Total	251,680	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2022

Berdasarkan hasil SPSS pada tabel 4.36 diatas bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $8,978 > 3,191$ ) maka  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan kriteria dapat diketahui variabel-variabel bebas/independen dalam model regresi pada penelitian ini secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat *kinerja karyawan*.

## b. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 39

## Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,089	2,854		3,535	,001
	Motivasi Kerja	,193	,066	,405	2,909	,006
	Disiplin Kerja	,085	,060	,198	1,420	,162

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 4.39 diatas dari hasil uji parsial, diperoleh nilai signifikan variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,006, karena nilai signifikan kurang dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,909 > 2,012$ ) maka hipotesis diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dan untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,162, karena nilai signifikan lebih dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $1,420 < 2,012$ ) maka hipotesis ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4. 40**  
**Hasil Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,526 <sup>a</sup>	,476	,246	1,96842

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 4.40 diatas digunakan  $R^2$  sebagai koefisien determinasi, besarnya  $R^2$  adalah sebesar 0,476.

Tanda positif ini menunjukkan hubungan antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat ada positif. Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 47,6% kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini dan sisanya 52,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

## E. Laporan Penelitian

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand

#### Dafam Q Hotel Banjarbaru Secara Parsial

Dari hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan Uji Parsial (Uji T) diperoleh hasil perhitungan pada variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih lebih besar dari

$t_{\text{tabel}}$  (2,909 > 2,012) dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 yang mana kurang dari 0,05 maka hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  dari hipotesis satu yaitu “tidak ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)” dalam penelitian ini ditolak dan  $H_1$  dari hipotesis satu yaitu “ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan(Y)” dalam penelitian ini diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah benar.

Jika dihubungkan dengan teori yang dikemukakan oleh David McClelland teori dengan kebutuhan prestasi maka karyawan tersebut merasa terpenuhi kebutuhannya sehingga karyawan mau melakukan tanggung jawabnya, yakni kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) yang merupakan dorongan seseorang jika target yang akan dicapai nyata dan memiliki peluang untuk diperoleh serta cenderung menimbulkan kreatifitas individu tersebut akan berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) dimana munculnya interaksi antar karyawan yang memunculkan semangat kerja dan motivasi dalam mengerjakan tugasnya, yang pada dasarnya setiap individu tidak dapat hidup sendiri dan saling membutuhkan dengan individu lainnya. Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*) keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh dan mengendalikan orang lain,



dimana kemampuan individu atau kelompok untuk mempengaruhi tingkah laku orang atau kelompok lain dengan cara yang dikehendaknya yang cenderung memiliki karakter tanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain dan senang ditempatkan dalam situasi yang kompetitif dan berperilaku lebih tegas.

Hasil ini juga didukung dengan tanggapan yang baik oleh responden terhadap variabel motivasi kerja. Motivasi yang merupakan dorongan untuk seseorang berperilaku tertentu untuk mencapai keinginannya sehingga tercapai kecocokan antara kebutuhan pribadi dengan tujuan organisasi. Oleh karena semakin besar motivasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin besar pula target perusahaan tercapai yang pada akhirnya akan meningkatnya kinerja karyawan. Salah satu contoh selalu ada motivasi kerja dari perusahaan setiap briefing dan tranining agar karyawan lebih bersemangat dan giat dalam bekerja.

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada Hotel Syariah di Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru dipengaruhi oleh motivasi kerja yang diberikan oleh organisasi perusahaan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Karisna Wijayanti (2019) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi Kasus pada Bank BTN Syariah Yogyakarta”. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand

### Dafam Q Hotel Banjarbaru Secara Parsial

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan Uji Parsial (Uji T) didapat hasil perhitungan pada variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,162 yang mana lebih besar dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $1,420 < 2,012$ ) maka hipotesis ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini terjadi dikarenakan salah satunya tanggapan dari responden yang mungkin memiliki perspektif atau sudut pandang yang berbeda dalam hal menilai disiplin kerja seseorang. Dan karyawan menganggap disiplin kerja hanya sebagai penunjang terlaksanakannya peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut menjadi salah satu penyebab disiplin kerja tidak diterapkan oleh salah satu karyawan tersebut. Bekerja dalam perusahaan hendaklah selalu taat terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan ajaran Islam yang dijelaskan dalam Al-Quran surat An-Nisa ayat 59 dengan arti “ *Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri(pemegang kekuasaan) diantara kamu*”

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kevin Arasy Ramadhan (2018) berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT.

Finnet Indonesia)”. Dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,006.

Namun hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh, dan Djurwati Soepeno (2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru Secara Simultan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan Uji Simultan (Uji F) diperoleh hasil perhitungan pada variabel bebas yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan ( $Y$ ) mendapat nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $8,978 > 3,191$ ) maka dapat disimpulkan jika model regresi layak untuk menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta”. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap variabel kinerja

karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan tidak hanya memerlukan disiplin kerja yang cukup baik, tetapi disiplin kerja yang baik bahkan sangat baik untuk dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan dapat membantu perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Motivasi kerja yang baik akan mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan target. Dengan disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik serta optimal oleh pihak Hotel maka kinerja karyawan hotel akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang maksimal dapat membawa Hotel untuk bersaing dengan Hotel lainnya dan menjadi Hotel yang lebih baik dan lebih maju ditahun selanjutnya.