

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI ENHAI HOTEL BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
dalam menyelesaikan Program Sarjana
Program Studi Manajemen S1

Pada
Universitas Sangga Buana (USB) YPKP
Fakultas Ekonomi Dan Manajemen
Bandung

Oleh:

Noviola Vandarani

1111211964



**UNIVERSITAS SANGGA BUANA YPKP
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
BANDUNG**

2024

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Enhaii Hotel Bandung
Nama : Noviola Vandarani
NPM : 1111211964
Jenis Kelamin : Perempuan
Fakultas : Ekonomi
Jenjang Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Sangga Buana YPKP
Tempat Penelitian : Enhaii Hotel Bandung
Lama Penelitian : 5 bulan

Telah disetujui oleh pembimbing dan pengujian tertera tanggal di bawah ini

Bandung, 19 Juli 2024

Menyetujui
Pembimbing,

(Dr. Drs. Kosasih, MM)

Penguji I

(Hilda Purnamawati, SE., M.Si)

Wakil Dekan Fakultas Ekonomi

(Dr. Welly Surjono, S.E., M.Si)

Penguji II

(Dr. Erna Garnia, SE., MM)

Ketua program Studi Manajemen S1

(Fitria Lijana, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

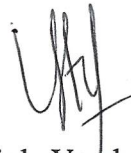
Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Noviola Vandarani
NPM : 1111211964
Tempat dan Tanggal Lahir : Tangerang, 19 November 1998

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul”

“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Enhai Hotel Bandung” adalah benar dan merupakan hasil karya saya sendiri. Segala sumber dan kutipan yang ada didalam skripsi ini telah saya lampirkan sebagaimana mestinya. Bila terbukti tidak demikian, maka saya bersedia bertanggung jawab dan menerima segala akibatnya, serta bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Bandung, 19 Juli 2024



(Noviola Vandarani)

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Enhaii Hotel Bandung

Oleh: Noviola Vandarani

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa tingkat disiplin dan motivasi kerja dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai sektor termasuk industri perhotelan. Namun, setiap konteks perusahaan memiliki dinamika dan karakteristik unik atau berbeda yang perlu dianalisis secara khusus. Oleh karena itu, penelitian ini akan memfokuskan pada objek penelitian di Enhaii Hotel Bandung untuk memahami secara mendalam bagaimana disiplin dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan tersebut. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis tentang pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan di Enhaii hotel Bandung

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian terdiri dari 30 karyawan di Enhaii Hotel Bandung. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi. Validitas instrumen diuji dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson*, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan *Alpha Cronbach*. Uji prasyarat analisis mencakup uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji validitas dan uji autokorelasi. Untuk menganalisis data, digunakan analisis regresi berganda. Metode analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh/hubungan antara variabel *independent* (X_1) yaitu Disiplin kerja, (X_2) yaitu Motiviasi kerja dan variabel *dependent* (Y) yaitu Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: (1) Secara parsial terbukti, bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung”. Karena berdasarkan perhitungan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,787 > 1,671$). (2) Secara parsial terbukti, bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja di Enhaii Hotel Bandung”. Karena berdasarkan perhitungan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,568 > 1,671$). (3) Secara simultan terbukti, bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung”. Karena berdasarkan perhitungan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($59,288 > 0,05$). Sehingga kesimpulannya bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Influence of Work Discipline and Motivation on Employee Performance at Enhaii Hotel Bandung

By: Noviola Vandarani

Previous studies have demonstrated that levels of work discipline and motivation can significantly impact employee performance across various sectors, including the hospitality industry. However, each company context possesses unique or distinct dynamics and characteristics that require specific analysis. Therefore, this research will focus on Enhaii Hotel Bandung to gain an in-depth understanding of how work discipline and motivation affect employee performance in that particular environment. The objective of this research is to determine, describe, and analyze the impact of work discipline, work motivation, and employee performance at Enhaii Hotel Bandung.

This study employs a descriptive verification design with a quantitative approach. The research subjects consist of 30 employees at Enhaii Hotel Bandung. Data was collected through questionnaires and documentation. The validity of the instruments was tested using Pearson Product Moment correlation, while reliability was assessed using Alpha Cronbach. Prerequisite tests for analysis included normality, linearity, multicollinearity, validity, and autocorrelation tests. To analyze the data, multiple regression analyses were employed. The multiple linear regression analysis method is used to determine the impact/relationship between the independent variables (X_1) Work Discipline, (X_2) Work Motivation, and the dependent variable (Y) Employee Performance.

The results of the study reveal that: (1) There is a partial positive and significant effect of work discipline on employee performance at Enhaii Hotel Bandung, as evidenced by the calculation where $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$ ($8.787 > 1.671$). (2) There is a partial positive and significant effect of work motivation on employee performance at Enhaii Hotel Bandung, as indicated by the calculation where $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$ ($7.568 > 1.671$). (3) There is a simultaneous positive and significant effect of both work discipline and work motivation on employee performance at Enhaii Hotel Bandung, as shown by the calculation where $F_{\text{count}} > F_{\text{table}}$ ($59.288 > 0.05$). Therefore, the conclusion is that work discipline and work motivation have a simultaneous positive and significant effect on employee performance at Enhaii Hotel Bandung.

Keywords: Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan sukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya yang dilimpahkan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini menganalisis tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung.

Dalam penelitian ini, penulis tidak dapat menyelesaikan skripsi tanpa pihak-pihak yang mendukung baik secara moril dan juga materil. Oleh karena itu penulis memberikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada;

1. Bapak Dr. Didin Saepudin, SE., M. Si, selaku Rektor Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
2. Bapak Dr. Teguh Nurhadi Suharsono, ST., MT, selaku Wakil Rektor I Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
3. Bapak Bambang Susanto, SE., M. Si selaku Wakil Rektor II Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
4. Ibu Dr. Nurhaeni Sikki, S.A.P., M.A.P, selaku Wakil Rektor III Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
5. Ibu R. Ariyanti Ratnawati, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
6. Bapak Dr. Welly Surjono, SE., M.Si. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
7. Ibu Fitria Lilyana, SE., M. Si, selaku Ketua Program Studi di Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

8. Bapak Dr. Drs. Kosasih, MM sebagai pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta arahan dan motivasi selama penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Saepudin, SE, MSi., Selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi.
10. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta memberikan bantuan dan segenap pelayanannya selama peneliti kuliah di Universitas Sangga Buana YPKP.
11. Kepada rekan – rekan mahasiswa/I di kampus yang telah belajar bersama selama menempuh S1 Manajemen yang tidak akan pernah penulis lupakan.
12. Kepada Aries Riswandi suami tercinta yang telah membantu penulis, memberikan semangat dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini, dan penulis persembahkan skripsi ini kepada anak pertama yang masih di dalam kandungan. Terimakasih kerjasamanya nak.
13. Kepada Orang tua dan mertua yang telah memberikan dukungan dengan do'a dan semangat kepada penulis.
14. Kepada sahabat penulis, Anggi Mae yang selalu ada dan mendukung penulis untuk menyelesaikan gelar S1-nya.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Maka dari itu, penulis mengharapkan adanya saran dan masukan bahkan kritik membangun dari berbagai pihak. Penulis juga berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan khususnya pihak-pihak dalam manajemen pendidikan. Atas perhatiannya penulis mengucapkan terimakasih.

Bandung, 19 Juli 2024

Noviola Vandarani



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	14
1.3 Pembatasan Masalah.....	14
1.4 Perumusan Masalah	15
1.5 Tujuan Penelitian	15
1.6 Kegunaan Penelitian	15
1.7 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian	16
BAB II	18
TINJAUAN PUSTAKA.....	18
2.1 Teori dan Konsep.....	18
2.2 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	42
BAB III.....	51
METODE PENELITIAN.....	51
3.1 Objek Penelitian.....	51
3.2 Desain Penelitian.....	51
3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	54
3.4 Populasi dan Sampel	55
3.5 Sumber Data.....	57
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	58
3.7 Instrumen Penelitian.....	60
3.8 Teknik analisis data.....	63

3.9	Teknik Analisis Data	66
3.9	Method of Successive Interval (MSI).....	66
BAB IV		71
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		71
4.1	Hasil Penelitian	71
4.2	Pengujian Prasyarat Analisis	113
4.3	Pembahasan	128
BAB V		132
KESIMPULAN DAN SARAN		132
5.1	Kesimpulan.....	132
5.2	Saran.....	133
DAFTAR PUSTAKA		137
LAMPIRAN		142



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survei Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan Enhaii Hotel Bandung	3
Tabel 1. 2 Ulasan Tamu Terhadap Enhaii Hotel Bandung	7
Tabel 1. 3 Rekapitulasi Kehadiran Staff Enhaii Hotel Bandung Periode Januari - September 2023	8
Tabel 1. 4 Hasil Pra Survei Mengenai Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan Enhaii Hotel Bandung	10
Tabel 1. 5 Hasil Pra Survei Mengenai Rendahnya Motivasi Kerja Karyawan Enhaii Hotel Bandung	13
Tabel 1. 6 Alokasi Waktu Penelitian	17
Tabel 2. 1 Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja	27
Tabel 2. 2 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja	34
Tabel 2. 3 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	40
Tabel 2. 4 Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	40
Tabel 3. 1 Jumlah Populasi Enhaii Hotel Bandung	56
Tabel 3. 2 Kisi-kisi Operasionalisasi Variable Penelitian	59
Tabel 4. 1 Jumlah Populasi Enhaii Hotel Bandung	72
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	73
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	74
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	75
Tabel 4. 6 Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	76
Tabel 4. 7 Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai	77
Tabel 4. 8 Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik	78
Tabel 4. 9 Saya melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan pimpinan	79
Tabel 4. 10 Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	80
Tabel 4. 11 Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.....	80
Tabel 4. 12 Saya mampu memberikan perbaikan setelah evaluasi pekerjaan dilakukan	81
Tabel 4. 13 Saya mampu memberikan saran untuk kemajuan perusahaan.....	82
Tabel 4. 14 Lokasi tempat saya bekerja dekat dengan tempat tinggal.....	82
Tabel 4. 15 Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan	83
Tabel 4. 16 Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan	84
Tabel 4. 17 Saya melaksanakan hukuman yang diberikan perusahaan apabila saya melakukan kesalahan.....	85
Tabel 4. 18 Saya selalu mentaati peraturan yang diterapkan perusahaan.....	86
Tabel 4. 19 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin Kerja (X ₁)	86
Tabel 4. 20 Distribusi Frekuensi Variable Disiplin Kerja	89

Tabel 4. 21 Kecenderungan Variable Disiplin Kerja.....	91
Tabel 4. 22 Penghasilan yang saya terima untuk mencukupi hidup saya dan keluarga sudah tercukupi.....	92
Tabel 4. 23 Saya akan bekerja lebih baik jika gaji dan tunjangan yang diterima selama ini ditingkatkan.....	93
Tabel 4. 24 Saya selalu mendapat gangguan terhadap keselamatan saya selama bekerja.....	93
Tabel 4. 25 Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua rekan kerja.....	94
Tabel 4. 26 Saya suka berinteraksi dengan karyawan lain.....	95
Tabel 4. 27 Saya selalu berupaya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja...	95
Tabel 4. 28 Perusahaan selalu memberikan penghargaan untuk pegawainya yang memiliki kinerja yang baik.....	96
Tabel 4. 29 Pimpinan sering memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai oleh bawahan.....	97
Tabel 4. 30 Perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi.....	97
Tabel 4. 31 Saya selalu siap diberi tanggungjawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.....	98
Tabel 4. 32 Saya selalu berusaha untuk mengikuti program pendidikan dan latihan untuk meningkatkan potensi diri.....	99
Tabel 4. 33 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi Kerja (X ₂).....	100
Tabel 4. 34 Distribusi Frekuensi Variable Motivasi Kerja.....	103
Tabel 4. 35 Kecenderungan Variable Motivasi Kerja.....	104
Tabel 4. 36 Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.....	105
Tabel 4. 37 Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan benar.....	106
Tabel 4. 38 Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.....	107
Tabel 4. 39 Saya selalu memanfaatkan peralatan kantor dengan baik.....	108
Tabel 4. 40 Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan oleh pimpinan.....	108
Tabel 4. 41 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	109
Tabel 4. 42 Distribusi Frekuensi Variable Motivasi Kerja.....	111
Tabel 4. 43 Kecenderungan Variable Kinerja Karyawan.....	113
Tabel 4. 44 Hasil Uji Normalitas Variabel.....	114
Tabel 4. 45 Hasil Uji Normalitas Variabel.....	116
Tabel 4. 46 Ringkasan Hasil Uji Multikoleniaritas.....	117
Tabel 4. 47 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X ₁).....	117
Tabel 4. 48 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X ₂).....	119
Tabel 4. 49 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	120
Tabel 4. 50 Uji Autokorelasi.....	121

Tabel 4. 51 Analisis Untuk Menjawab Pertanyaan Penelitian Pertama.....	122
Tabel 4. 52 Analisis Untuk Menjawab Pertanyaan Penelitian Kedua	124
Tabel 4. 53 Analisis Untuk Menjawab Pertanyaan Penelitian Ketiga	125
Tabel 4. 54 Ringkasan Hasil Perhitungan Sumbangan Efektif (SE)	127



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Periode Januari – Juni 2023	5
Gambar 1. 2 Keluhan Tamu Menginap di Enhaii Hotel Bandung Berdasarkan Guest Comment dari Trip.com	7
Gambar 1. 3 Ulasan Tamu Terkait Karyawan yang Menghilang Saat Jam Kerja (Missing).....	11
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	43
Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian.....	49
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Enhaii Hotel Bandung	72
Gambar 4. 2 Pie Chart Distribusi Kecenderungan Disiplin Kerja	91
Gambar 4. 3 Pie Chart Distribusi Kecenderungan Motivasi Kerja.....	105
Gambar 4. 4 Pie Chart Distribusi Kecenderungan Kinerja Karyawan	113
Gambar 4. 5 Normal Probability Plot dan Grafik Histogram	115
Gambar 4. 6 Paradigma Penelitian.....	128



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penggerak utama bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Kelancaran jalannya kegiatan operasional sebuah organisasi atau perusahaan salah satunya tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan elemen penting bagi perusahaan untuk maju dan berkembang dalam lingkungan yang semakin kompetitif. Untuk mendukung keberlangsungan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional di bidangnya. Oleh karena itu, organisasi/perusahaan hendaknya memperhatikan dan mengelola kehadiran karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik. Dengan kata lain, mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan harus memperhatikan karyawannya dalam segala aspek. Hal ini mencakup kedisiplinan dan etos kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Tak terkecuali di industri perhotelan, sebagai salah satu sektor ekonomi yang mengalami perkembangan yang sangat pesat, dengan adanya perkembangan tersebut tentunya berdampak pada persaingan yang semakin ketat dan tantangan yang semakin kompleks di era globalisasi ini (Marlina & Hidayati, 2023). Keberhasilan suatu hotel tidak hanya ditentukan oleh fasilitas dan layanan yang

disediakan, tetapi juga oleh kinerja maksimal dari setiap karyawan di dalamnya. Enhaii Hotel Bandung, sebagai salah satu *stakeholder* di industri ini, tidak terkecuali dari tuntutan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memberikan pelayanan yang prima kepada setiap para pelanggannya.

Disiplin dan motivasi kerja menjadi faktor kunci dalam membentuk perilaku dan performa karyawan. Disiplin mencakup kehadiran, ketaatan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Sementara itu, motivasi kerja menjadi dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Evawati (2016) menunjukkan bahwa tingkat disiplin dan motivasi kerja dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai sektor termasuk industri perhotelan. Namun, setiap konteks perusahaan memiliki dinamika dan karakteristik unik atau berbeda yang perlu dianalisis secara khusus. Oleh karena itu, penelitian ini akan memfokuskan pada objek penelitian di Enhaii Hotel Bandung untuk memahami secara mendalam bagaimana disiplin dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan tersebut.

Melalui pemahaman yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor ini, diharapkan Enhaii Hotel Bandung dapat mengoptimalkan potensi kinerja sumber daya manusianya, meningkatkan daya saing organisasi atau perusahaan, dan memberikan pengalaman pelanggan yang lebih baik. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi pada literatur akademis, tetapi juga

memberikan wawasan praktis bagi industri perhotelan dalam mengelola sumber daya manusia dengan lebih efektif.

Manajemen Enhaii Hotel Bandung melakukan berbagai upaya untuk mempertahankan dan bersaing dengan bisnis sejenis. Baik itu pelayanan, fasilitas, dan kenyamanan yang ditawarkan oleh karyawan. Memberikan pelayanan yang optimal adalah hal terpenting dalam industri jasa seperti hotel. Manajemen Enhaii Hotel Bandung sangat memperhatikan kualitas pekerjaannya untuk mencapai tujuan tersebut. Semua karyawan di Enhaii Hotel Bandung harus mematuhi peraturan dan standar kerja yang berlaku. Salah satu masalah yang dihadapi oleh hotel adalah ketidakmampuan untuk memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh Enhaii Hotel Bandung.

Lestari & Afifah (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa beberapa indikator dapat menunjukkan pekerja yang memiliki kinerja yang baik, seperti: karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, mereka bersedia mematuhi peraturan perusahaan, dan mereka dapat bekerja sama dengan karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan perusahaan. Menurut data yang dikumpulkan oleh bagian HRD Enhaii Hotel Bandung, ada sejumlah faktor yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Namun, faktor-faktor berikut telah diidentifikasi sebagai penyebab penurunan kinerja karyawan:

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survei Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan Enhaii Hotel Bandung

No	Menurut anda apa faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan?	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat	10	50	10	50

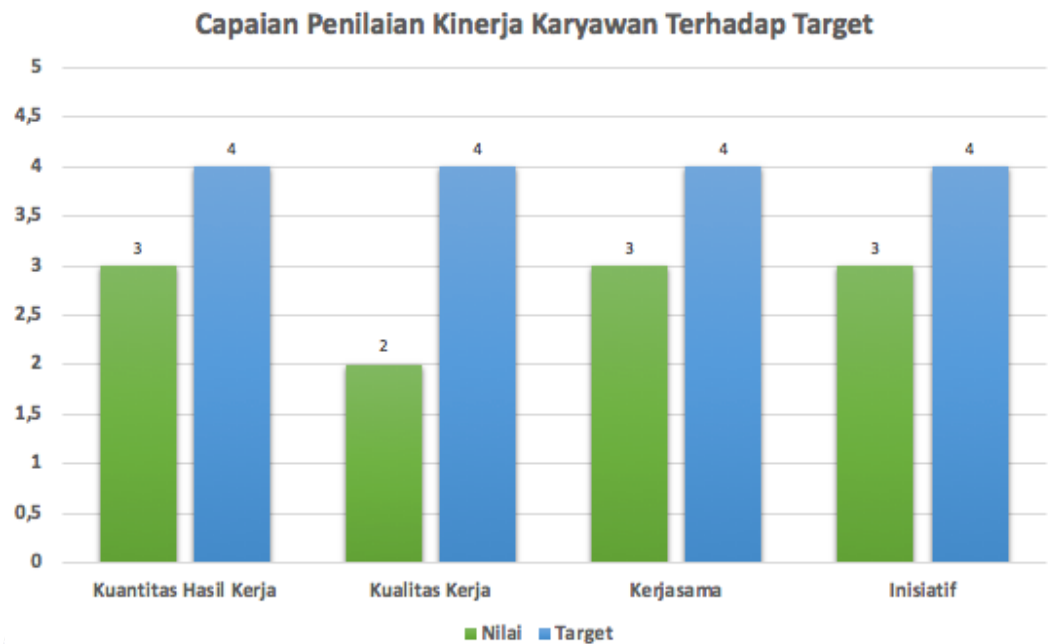
2	Karyawan tidak mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan	5	25	15	75
3	Karyawan tidak sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan	3	15	17	85
4	Karyawan tidak dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan	2	10	18	90
Rata-rata			25		75
Pernyataan		20 Responden			

Sumber: Hasil Pra Survei Maret, 2024

Hasil survei tersebut mengindikasikan bahwa 10 orang, atau setara dengan 50% responden, mengaitkan penurunan kinerja karyawan dengan ketidakmampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat. Sebanyak 5 orang, atau 25%, menyatakan bahwa kinerja yang menurun disebabkan oleh ketidakmampuan mematuhi peraturan yang telah berlaku di perusahaan, yang sering kali terjadi karena pelanggaran jam kerja. Selain itu, 3 orang, atau 15%, menyebutkan bahwa kinerja yang menurun terkait dengan tingkat kehadiran yang menurun, sementara 2 orang, atau 10%, merujuk kepada kurangnya kerjasama antara karyawan Enhaii Hotel Bandung dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ditetapkan oleh perusahaan.

Selain dari aspek-aspek tersebut, berdasarkan hasil wawancara langsung dengan GM Enhaii Hotel Bandung penurunan kinerja karyawan juga tercermin dari pelanggaran disiplin yang dilakukan karyawan, misalnya tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, tidak masuk kerja tanpa izin, meninggalkan kantor tanpa izin, tidak ada di tempat saat jam bekerja dan menunda-nunda pekerjaan

Berikut rekapitulasi penilaian dari kinerja karyawan Enhaii Hotel Bandung oleh GM Enhaii Hotel Bandung dapat di lihat pada gambar 1.1.



Sumber: HRD Enhaii Hotel Bandung (2023)

Gambar 1. 1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Periode Januari – Juni 2023

Keterangan:

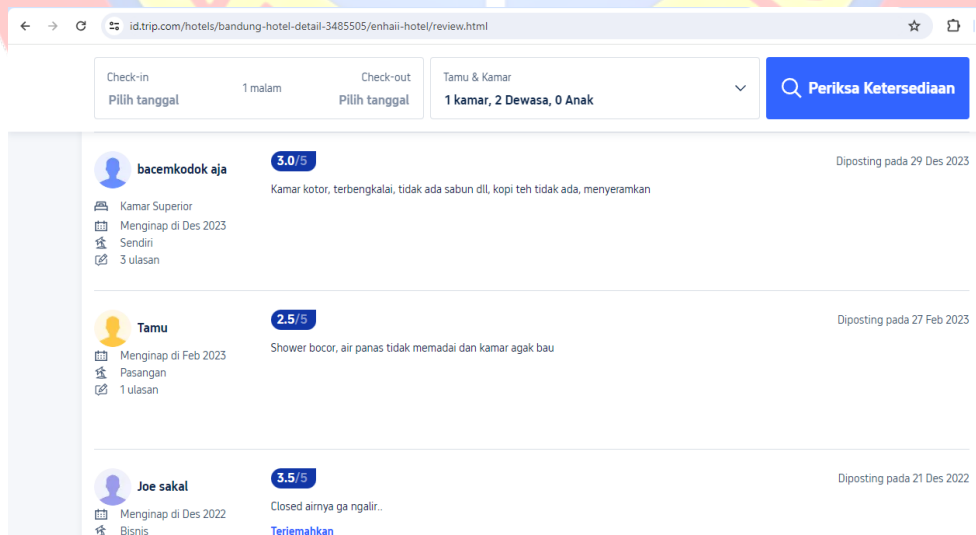
- Skor 1 = Tidak baik
- Skor 2 = Kurang baik
- Skor 3 = Cukup
- Skor 4 = Baik
- Skor 5 = Sangat baik

Dari capaian penilaian kinerja karyawan yang dilakukan langsung oleh GM Enhaii Hotel yang di peroleh pada Januari – Juni 2023 tersebut (terlampir pada grafik batang berwarna hijau), terlihat bahwa tidak ada satupun komponen yang mencapai target yang ditentukan oleh GM Enhaii Hotel Bandung yang terlampir pada grafik batang berwarna biru.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara dengan HRD Enhaii Hotel Bandung menyatakan bahwa kinerja karyawan secara umum masih perlu untuk

terus diperhatikan. Fenomena yang ditemukan untuk mendukung pernyataan tersebut antara lain:

1. Ditemukan beberapa keluhan tamu yang menginap di Enhaii Hotel Bandung. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan yang masih perlu untuk diperhatikan untuk ditingkatkan dari segi kualitas penyelesaian tugas yang cepat dan tepat, karena bisnis perhotelan merupakan bisnis yang erat kaitannya dengan memberikan pelayanan yang terbaik kepada para tamu yang menginap sehingga para tamu akan merasa senang dan akan terus menggunakan pelayanan hotel tersebut secara terus menerus di waktu berikutnya. Dengan adanya keluhan dari para pelanggan maka kesempatan pihak hotel untuk mendapatkan pelanggan tetap menjadi berkurang yang dapat menyebabkan hotel tersebut kehilangan pelanggan. Berikut adalah keluhan tamu yang menginap di Enhaii Hotel Bandung berdasarkan *guest comment* seperti terlihat pada Gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber: Trip.com Enhaii Hotel Bandung

Gambar 1. 2 Keluhan Tamu Menginap di Enhaii Hotel Bandung Berdasarkan Guest Comment dari Trip.com

Dari Gambar 1.2 dapat dilihat keluhan tamu yang menggambarkan bahwa kinerja karyawan masih perlu untuk terus diperhatikan, sehingga tidak ditemukan lagi ada keluhan tamu yang menginap di Enhaii Hotel Bandung. Dengan demikian peluang untuk mendapatkan pelanggan tetap semakin tinggi apabila setiap tamu yang menginap merasa nyaman yang tentunya berdampak baik bagi perusahaan.

2. Terdapat beberapa karyawan Enhaii Hotel Bandung yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik dan tuntas dan juga tidak bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan sehingga menyebabkan keluhan tamu yang berkaitan dengan fasilitas hotel yang tidak bersih maupun tidak terawat seperti yang terlampir pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 2 Ulasan Tamu Terhadap Enhaii Hotel Bandung

Sumber	Bukti Keluhan
Tiket.com Enhaii Hotel Bandung	 <p>AW 3.4/5 Family Trip • 11 Sep 2023 Lokasi bagus, pelayanan lumayan, kebersihan kurang, fasilitas kurang banget wifi gada, tv bnyak semutnya siarannya, sarapan biasa aja Verified review from tiket.com Is this review helpful?</p> <p>GM 3.2/5 Family Trip • 17 Oct 2023 Untuk ukuran dadakan cari kamar yaa oke sih. Meskipun awalnya ada kesalahan, sudah pesan 2 kamar di aplikasi tapi malah dikasih nya 1 kamar. Tapi bisa dicarikan solusi saat itu juga. Fasilitas kamar oke, tapi di satu kamar AC nya ngga berfungsi dengan baik. Untuk kebersihan, sepertinya ngga diprepare sebelum tamu dateng. Jadi lumayan berdebu. Overall oke dengan harga yang cukup terjangkau See less Verified review from tiket.com</p>

<p>Tiket.com Enhaii Hotel Bandung</p>	<div data-bbox="798 315 1428 459"> <p>Fitria Irawan Business Trip • 12 Jun 2022 2.2/5</p> <p>So Far masalahnya itu 1 karena AC, apalagi bawa anak kecil, udara lebih dingin diluar dibanding dikamar, awal tlfn reception disuruh tunggu, info 1 settingan remote tp sama aja g ada perubahan angin s... See more</p> <p>Verified review from tiket.com</p> <p>👍 1 people found this helpful</p> </div> <div data-bbox="798 481 1428 638"> <p>Annisa Angelina Family Trip • 28 Oct 2023 2.0/5</p> <p>Pelayanan hotel sangat buruk, sarapan hangus di hari pertama karena ada acara wisuda dan tidak bisa di ganti, sarapan hotel hanya nasi goreng, kebersihan sangat buruk masih ada yang belum dibersihkan</p> <p>Verified review from tiket.com</p> <p>👍 Is this review helpful?</p> </div>
---	--

3. Masih ditemukan karyawan Enhaii Hotel Bandung yang tidak masuk kerja sebagaimana mestinya. Adapun data mengenai tingkat kehadiran karyawan dapat terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Rekapitulasi Kehadiran Staff Enhaii Hotel Bandung Periode Januari - September 2023

Bulan	Jumlah Hari	Jumlah Karyawan	<i>Finger Print/Face Print</i>	LKH	%
Januari	31	30	75%	60%	67.5%
Februrari	28	30	75%	62%	68.5%
Maret	31	30	90%	60%	75%
April	30	30	60%	55%	57.5%
Mei	31	30	80%	50%	65%
Juni	30	30	85%	65%	75%
Juli	31	30	60%	40%	50%

Agustus	31	30	75%	50%	62.5%
September	30	30	80%	45%	62.5%
Rata - Rata %			75.6%	54.1%	64.8%

Sumber: HRD Enhaii Hotel Bandung (2023)

Pada tabel diatas, dapat dilihat jumlah karyawan yang tidak masuk kerja cenderung tidak pernah menyentuh angka 100%. Terjadi penurunan presensi yang signifikan antara bulan Maret dan April yakni sebesar 20%. Kemudian rata-rata tingkat kehadiran dari bulan Januari - September 2023 hanya diangka 75.6%. Selain tingkat kehadiran, juga terdapat presentase yang menunjukkan ketaatan karyawan dalam pembuatan Laporan Kerja Harian (LKH) yang mana secara rata-rata hanya setengah dari total karyawan yang membuat LKH secara rutin yakni sebesar 54.1%. Dari data presensi karyawan Enhaii Hotel Bandung menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi khususnya disiplin kerja.

Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku (Hasibuan, Malayu S. P., & Hasibuan, 2016). Ini mencakup tingkat ketaatan dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas mereka, seperti ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan kemampuan untuk tetap fokus saat bekerja. Kedisiplinan mencerminkan sikap kesadaran untuk mematuhi aturan yang pada suatu hal memahami akan pentingnya perintah, serta pemahaman akan konsekuensi yang mungkin timbul jika aturan tersebut dilanggar. Disiplin kerja mencakup kondisi yang mendorong karyawan untuk menjalankan tugas mereka sesuai dengan norma

dan kebijakan yang berlaku. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi biasanya lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas mereka.

Menurut Fika & Zohriah (2024), disiplin adalah fungsi yang paling penting dalam manajemen SDM dan sangat penting untuk mencapai tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit mencapai tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mematuhi norma sosial dan aturan organisasi. Hotel Enhaii Bandung tampaknya memiliki tingkat disiplin yang rendah, seperti yang ditunjukkan oleh tingkat kehadiran yang rendah dan ketidaktepatan waktu masuk karyawan. Faktor-faktor berikut menyebabkan penurunan disiplin karyawan di Enhaii Hotel Bandung: peraturan perusahaan yang tidak efektif, kurangnya sanksi yang tegas untuk pelanggaran, dan kurangnya perhatian pimpinan kepada bawahan.

Rivai dalam Juni et al., (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja seorang karyawan dapat diukur melalui beberapa kriteria, yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan etika bekerja.

Menurut informasi dari HRD Enhaii Hotel Bandung, rendahnya tingkat disiplin kerja di Enhaii Hotel Bandung dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang tercantum dalam gambar berikut ini:

Tabel 1. 4 Hasil Pra Survei Mengenai Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan Enhaii Hotel Bandung

No	Menurut anda apa faktor penyebab rendahnya disiplin kerja?	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Tingkat kehadiran karyawan: terlambat atau missing saat bekerja	13	65	7	35

2	Ketidaktaatan pada peraturan perusahaan				
3	Ketidaktaatan pada standar kerja perusahaan: rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan	5	25	15	75
4	Rendahnya tingkat kewaspadaan: sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien	2	10	18	90
5	Rendahnya etika bekerja: tindakan indisipliner				
Rata-rata			33.3		66.6
Pernyataan		20 Responden			

Sumber: Hasil Pra Survei Maret, 2024

Data dari survei menunjukkan bahwa 13 orang, atau setara dengan 65%, menyatakan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan disebabkan oleh tingkat kehadiran karyawan: terlambat datang ke tempat kerja ataupun menghilang (*missing*) saat jam kerja. Sebanyak 5 orang, atau 25%, mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan karena ketidaktaatan pada standar kerja perusahaan. Di sisi lain, 2 orang, atau 10%, menyebutkan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan disebabkan oleh rendahnya tingkat kewaspadaan: sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien. Namun tidak seorang pun yang menyatakan bahwa rendahnya disiplin kerja dikarenakan oleh rendahnya etika bekerja. Hal ini terbukti dengan ulasan dari salah satu tamu yang pernah menginap seperti terlampir pada gambar berikut:

1 Jun 2023

Staff di STTP NHI Bandung melayani dengan sangat baik dan ramah. Alasan saya tidak memberikan bintang 5 adalah pekerja permanennya Arfian yang seharusnya mendampingi mahasiswa tetapi malah jauh dari mereka sehingga proses check-in dan administrasi serta pembayaran saya jadi lama. [See less](#)

Sumber: Tiket.com Enhaii Hotel

Gambar 1.3 Ulasan Tamu Terkait Karyawan yang Menghilang Saat Jam Kerja (*Missing*)

Motivasi, menurut Adha dkk (2019), didefinisikan sebagai dorongan yang menumbuhkan keinginan untuk bekerja agar seseorang dapat bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan tetap konsisten dalam upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja adalah motivasi. Ketika atasan memberikan motivasi kepada karyawan di perusahaan, ini dapat berdampak besar pada kinerja karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuan. Motivasi yang konsisten membantu kinerja karyawan.

Menurut Nurjaya dalam Aulia Fitri Tsuraya & Jhon Fernos (2023) seorang karyawan dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi jika: (1) adanya balas jasa, yaitu kompensasi dalam bentuk barang, jasa, dan uang (2) kondisi kerja, yaitu tempat kerja yang nyaman yang memungkinkan pekerja untuk melakukan tugasnya dengan baik (3) fasilitas kerja, yaitu segala sesuatu dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan mereka maupun di luar pekerjaan mereka (4) prestasi kerja, yaitu hasil yang diinginkan dan dicapai oleh karyawan (5) pengakuan atasan, yaitu pernyataan atasan apakah karyawan telah memanfaatkan motivasi yang diberikan atau tidak (6) pekerjaan itu sendiri, yaitu karyawan yang mengerjakan pekerjaannya sendiri apakah pekerjaannya dapat menjadi inspirasi bagi karyawan lain

Hasil wawancara yang dilakukan sebelum survei dengan HRD di Enhaii Hotel Bandung menunjukkan bahwa manajer tingkat menengah, seperti supervisor, tidak dekat dengan bawahannya dan tidak aktif memberikan motivasi kepada mereka. Hal ini menyebabkan karyawan kurang bersemangat untuk bekerja karena mereka merasa tidak dihargai dan kinerja mereka tidak mencapai potensi maksimal

mereka. Selain itu, kondisi kerja yang buruk dan fasilitas yang tidak memadai, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung, adalah faktor lain yang menyebabkan rendahnya motivasi untuk bekerja. Berdasarkan keterangan dari HRD Enhaii Hotel Bandung, faktor-faktor penyebab rendahnya motivasi kerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. 5 Hasil Pra Survei Mengenai Rendahnya Motivasi Kerja Karyawan Enhaii Hotel Bandung

No	Menurut anda apa faktor penyebab rendahnya motivasi kerja?	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Tidak adanya balas jasa: kompensasi berbentuk barang, jasa atau uang	7	35	13	65
2	Kondisi kerja yang tidak baik dan kurang nyaman	4	20	16	80
3	Fasilitas kerja yang tidak memadai	2	10	18	90
4	Tidak adanya prestasi kerja yang ingin dicapai	3	15	17	85
5	Tidak adanya pengakuan dari atasan	4	20	16	80
6	Tidak mencintai pekerjaan				
Rata-rata			20		80
Pernyataan		20 Responden			

Sumber: Hasil Pra Survei Maret, 2024

Hasil survei menunjukkan bahwa 7 orang, setara dengan 35%, mengindikasikan bahwa kurangnya motivasi kerja karyawan disebabkan oleh ketiadaan balas jasa berupa kompensasi berbentuk barang, jasa, atau uang. Sementara 4 orang, atau 20%, menyatakan bahwa kurangnya motivasi kerja karyawan disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak baik dan tidak nyaman. Jumlah serupa juga menyatakan bahwa kurangnya motivasi kerja dikarenakan tidak adanya pengakuan atasan. Di sisi lain, 3 orang, atau 15%, mengatakan bahwa rendahnya motivasi kerja karyawan disebabkan oleh ketiadaan prestasi kerja yang ingin

dicapai. Dan yang terakhir, sebanyak 2 orang atau 10% menyatakan bahwa rendahnya motivasi kerja disebabkan oleh fasilitas kerja yang tidak memadai.

Tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan sangat memengaruhi kinerja mereka dan produktivitas perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik jika manajemen karyawan tidak memperhatikan dengan baik disiplin kerja dan motivasi mereka untuk bekerja. Akibatnya, peneliti ingin mempelajari lebih lanjut tentang hubungan antara kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja di Enhaii Hotel Bandung.

Didasarkan pada keadaan di atas, peneliti melakukan penelitian yang disebut sebagai: **Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Enhaii Hotel Bandung**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan uraian dari latar belakang penelitian diatas, dibuat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung masih rendah (Cukup)
2. Bahwa tingkat motivasi kerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung masih rendah
3. Bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan juga masih rendah

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi cakupannya pada disiplin, motivasi kerja dan kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka untuk keperluan penelitian ini, dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis tentang disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung
2. Untuk mengetahui, mengukur dan menganalisis bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung?
3. Untuk mengetahui, mengukur dan menganalisis bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung?
4. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung?

1.6 Kegunaan Penelitian

- a. Teoritis

Fokus penelitian ini adalah untuk membangun model penelitian yang lebih luas tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan lebih banyak subjek.

b. Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat berfungsi sebagai panduan bagi manajemen Enhaii Hotel Bandung dalam pengambilan keputusan.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian yang terkait dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai alat untuk menyelidiki sejauh mana pemahaman peneliti dalam kaitannya dengan dampak disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di lapangan.

1.7 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Enhaii Hotel Bandung, yang merupakan salah satu merek lokal dengan klasifikasi bintang tiga. Hotel ini terletak di Jl. Dr. Setiabudi No.186, Hegarmanah, Kec. Cidadap, Kota Bandung, Jawa Barat 40141. Dengan konsep hotel budget bisnis modern kontemporer, Enhaii Hotel Bandung menawarkan kamar *Superior, Deluxe, Junior Suite, dan Senior Suite*, serta restoran dan ruang pertemuan untuk memenuhi kebutuhan para tamu. Namun, penelitian ini dilakukan selama enam bulan, mulai September 2023 hingga Februari 2024. Berikut adalah alokasi waktu penelitiannya:

Tabel 1. 6 Alokasi Waktu Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Waktu Kegiatan											
		Sep 2023	Okt 2023	Nov 2023	Des 2023	Jan 2024	Feb 2024	Mar 2024	Apr 2024	Mei 2024	Jun 2024	Jul 2024	
1	PERSIAPAN												
	Pembuatan Draft Usulan Penelitian												
	Sidang Usulan Penelitian												
2	PENGUMPULAN DATA												
	Observasi & Wawancara												
	Penyebaran Kesioner												
3	PENGOLAHAN & ANALISIS DATA												
	Pengolahan Data												
	Analisis Hasil Pengelolaan Data												
4	PEMBUATAN SKRIPSI & SIDANG												
	Pembuatan Skripsi												
	Sidang Skripsi												



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori dan Konsep

2.1.1 Manajemen

Terdapat beberapa teori manajemen dari para ahli. Menurut George R. Terry dalam Rengat & Indragiri (2019) menyatakan bahwa manajemen merupakan sebuah proses yang terdiri dari perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), pelaksanaan (*Actuating*) dan juga pengawasan (*Controlling*), dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang dinyatakan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya. Adapun pengertian lain menurut Donnelly, Gibson, dan Ivancevich dalam Hanaf (2015) menyatakan bahwa “Manajemen mencakup kegiatan yang dilakukan oleh satu atau lebih orang untuk mengoordinasikan kegiatan yang dilakukan oleh orang lainnya dan mencapai tujuan yang tidak bisa dicapai oleh satu orang saja”.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu dalam proses yang terdiri dari perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), pelaksanaan (*Actuating*) dan juga pengawasan (*Controlling*).

Menurut Riyanti & Edison (2017), manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk memaksimalkan potensi karyawan melalui langkah-langkah strategis guna meningkatkan kinerja mereka demi mencapai tujuan organisasi. Menurut Hanafi (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis dalam mengelola keterampilan, motivasi, pengembangan, dan

pengorganisasian sumber daya. Marselina (2023) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau metode untuk mengatur hubungan serta peran sumber daya manusia secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pendapat berbagai ahli di atas menggambarkan betapa vitalnya peran manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan.

2.1.2 Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja merupakan konsep dalam tempat kerja yang erat kaitannya dengan tingkah laku karyawan di tempat kerja untuk menuntut karyawan agar berperilaku teratur. Disiplin akan menciptakan kondisi dimana karyawan didorong untuk menjalankan kegiatan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan. Sesuai dengan pengertian menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2020) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitarnya dan disiplin karyawan sangat mempengaruhi tujuan instansi". Menurut Nadeak (2020) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik".

Penelitian oleh Ma'Arif & Nugroho (2022) "disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan". Rivai dalam Rizki & Suprajang (2017) "disiplin kerja

memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis”.

Menurut Sutrisno (2020:86) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Keith Davis dalam Simorangkir et al., (2021) mengemukakan bahwa “*Discipline is management action to enforce organization standards*”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Ansory A.F dan Indrasari dalam Apriyani et al., (2023) "disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab". Keterkaitan disiplin dengan wewenang sangatlah erat. Apabila pelaksanaan wewenang tidak berjalan dengan benar atau tidak sesuai, maka tingkat disiplin dapat terganggu. Oleh karena itu individu yang memiliki wewenang perlu memiliki disiplin pribadi agar dapat bertanggung jawab terhadap tugas-tugas sesuai dengan wewenang yang dimilikinya. Dengan merujuk pada definisi-definisi yang telah diungkapkan oleh para ahli sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada diri sendiri untuk mencapai kinerja yang optimal, baik di lingkungan kerja maupun di berbagai situasi lainnya. kedisiplinan melibatkan lebih dari sekedar patuh terhadap aturan, akan tetapi mencakup ketaatan terhadap konsekuensi yang berlaku jika seorang karyawan melanggar peraturan.

b. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan langkah yang diambil oleh pimpinan untuk berinteraksi dengan karyawan, dengan tujuan merangsang mereka agar mau mengubah perilaku. Ini juga merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan karyawan dalam mematuhi semua aturan dan norma sosial yang berlaku. Beberapa karyawan mungkin memiliki kebiasaan datang terlambat dan perilaku kurang sopan di lingkungan kerja.

Menurut Kuswendra et al., (2021) berpendapat bahwa "Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti":

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja:
 - a) Agar para karyawan mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
 - b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
 - c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
 - d) Karyawan mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi

c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menegakkan disiplin di seluruh karyawan dalam suatu lembaga/instansi bukanlah tugas yang sederhana dan memerlukan dukungan penuh dari seluruh

anggota staf di instansi tersebut. Semua upaya pendisiplinan seharusnya memiliki pendekatan yang bersifat edukatif.

Disiplin kerja memiliki beberapa tipe kegiatan kedisiplinan. Jenis-jenis disiplin kerja ada tiga menurut Agustini (2019) adalah:

1. Disiplin Preventif, yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai karyawan berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri karyawan. Keberhasilan penerapan pendisiplinan karyawan (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para karyawan di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:
 - a. Karyawan di instansi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
 - b. Karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.

- c. Karyawan didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh karyawan di instansi.
2. Disiplin Korektif, yaitu disiplin yang bertujuan agar karyawan tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada karyawan yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Merupakan upaya penerapan disiplin kepada karyawan yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang karyawan dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritis dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang karyawan tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku. Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Menurut Sayles dan Strauss dalam Agustini (2019:95) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:
 - a) Peringatan lisan (oral warning)

- b) Peringatan tulisan (written warning)
 - c) Disiplin pemberhentian sementara (discipline layoff)
 - d) Pemecatan (discharge)
3. Disiplin Progresif, yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan karyawan ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja karyawan. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin mencerminkan sikap hormat karyawan terhadap aturan dan keputusan perusahaan. Penggunaan hukuman diperlukan untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan dan membimbing karyawan agar mematuhi segala peraturan perusahaan. Penting bahwa penerapan hukuman dilakukan dengan adil dan tegas untuk semua karyawan. Tanpa dukungan dari disiplin karyawan yang baik, pencapaian tujuan perusahaan menjadi sulit. Menurut Hasibuan, Malayu S. P., & Hasibuan (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja 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

Sedangkan menurut Akmal (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi. Bila karyawan menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila karyawan merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka karyawan akan berpikir.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana karyawan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya.

e. Indikator Disiplin Kerja

Diperlukan peningkatan dalam kedisiplinan guna mendukung efisiensi pekerjaan karyawan. Penilaian disiplin kerja menjadi sangat penting bagi setiap perusahaan, karena hal ini membantu manajer perusahaan dalam mengambil keputusan evaluatif terhadap setiap karyawan. Berikut adalah faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan ketika melakukan penilaian terhadap disiplin kerja.

Menurut Singodimedjo dalam Veronika dkk (2021) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam instansi dan sebagainya.

Sedangkan menurut pendapat Rivai dalam Rosalina & Wati (2020) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada karyawan dapat tercermin dari kebiasaan karyawan yang suka terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari karyawan terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
- 3) Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi karyawan merupakan sikap teliti dan berhati hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
- 5) Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja karyawan.

Tabel 2. 1 Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja

Definisi Variable	Dimensi	Indikator
Disiplin Kerja (X1) Menurut Sutrisno (2020:86) “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan instansi”.	<i>Kehadiran</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kehadiran pada jam kerja • Absensi kehadiran
	<i>Ketaatan pada peraturan kerja</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai. • Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik. • Mampu melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan pimpinan.

	<i>Tingkat kewaspadaan</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab. • Mampu melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya. • Mampu memberikan perbaikan setelah evaluasi pekerjaan dilakukan. • Lokasi tempat saya bekerja dekat dengan tempat tinggal.
	<i>Ketaatan pada standar kerja</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Taat dalam menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan • Taat dalam menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan.
	<i>Etika bekerja</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu melaksanakan hukuman yang diberikan perusahaan apabila saya melakukan kesalahan. • Taat dalam mentaati peraturan yang diterapkan perusahaan.

Sumber : Data Penulis (2024)

2.1.3 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan variabel yang dapat mengalami perubahan. Memberikan dorongan, menghargai hasil kerja bawahan, memberikan pengakuan, dan memberikan perhatian individual dari atasan memiliki dampak positif terhadap motivasi seorang bawahan. Dalam industri perhotelan, kepuasan kerja karyawan dapat memiliki peran signifikan dalam konteks motivasi kerja. Penting untuk memahami bahwa motivasi kerja, sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, juga dapat dikaji melalui berbagai teori motivasi.

Pengertian motivasi kerja menurut Nurjaya & Rizal (2023) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau/rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka

pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Kosasih (2020), “motivasi adalah keinginan dalam diri yang mendorong seseorang untuk dapat melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin dan ingin mendapatkan hasil yang optimal. Motivasi merupakan mesin penggerak yang menggerakkan seseorang untuk dapat berusaha mencapai apa yang diinginkan”

Menurut Agustin & Wijayanti (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Menurut Wiryang dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.

Menurut Kadek dkk. (2019) mengatakan bahwa, motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Azuzazah & Sari (2022) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Menurut Arisanti dalam Finsa Prayogo Utomo (2023) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan paparan para ahli dapat dikatakan motivasi adalah pemberian masukan atau pendapat yang mendorong seseorang agar dapat bertindak sesuai tujuannya dengan melihat hal hal yang memiliki nilai. Menurut Anoraga dalam Lilyana dkk. (2023) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

1) Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

2) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

3) Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang

terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4) Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing.

5) Tanggung Jawab dalam melaksanakan Pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan

b. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Farisi, Irnawati, dan Fahmi dalam Hidayat (2023) menyatakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan hidup, yaitu kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
- 2) Kebutuhan masa depan, yaitu kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.
- 3) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya

demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.

- 4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja, yaitu kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

c. Jenis Motivasi Kerja

Menurut Nunu Nurjaya (2021) menyatakan bahwa ada dua jenis motivasi kerja, bagi karyawan, yaitu:

- 1) Motivasi positif (insentif positif), yaitu manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik.
- 2) Motivasi negatif (Insentif Negatif) yaitu, manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sondang P. Siagian dalam Andika dkk (2022), terdapat delapan indikator motivasi kerja yang meliputi:

- 1) Faktor pendorong, di mana pemimpin memberikan dorongan atau motivasi

kepada karyawan untuk bekerja secara optimal.

- 2) Kemauan, di mana pegawai harus bersedia melakukan pekerjaan atau tanggung jawabnya sesuai dengan kesediaan hati.
- 3) Kerelaan, di mana dalam menjalankan tugas, pegawai harus bersedia dengan tulus dan rela mengorbankan waktu yang diperlukan.
- 4) Pengembangan keahlian, di mana penting untuk dapat mengubah keahlian yang dimiliki menjadi pengetahuan baru.
- 5) Pengembangan ketrampilan, di mana karyawan harus memiliki kemampuan untuk menjalankan pekerjaan secara cermat dan terorganisir.
- 6) Pemikiran tanggung jawab, di mana penting untuk menjalankan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.
- 7) Pemenuhan kewajiban, di mana ada tanggung jawab tertentu yang harus dilaksanakan dan dipikul.
- 8) Penyusunan tujuan, di mana pemimpin harus mengatur dan memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Nunu Nurjaya (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Balas jasa, yaitu segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
- 2) Kondisi kerja, yaitu kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan

mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

- 3) Fasilitas kerja, yaitu segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
- 4) Prestasi kerja, yaitu hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
- 5) Pengakuan dari atasan, yaitu pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
- 6) Pekerjaan itu sendiri, yaitu karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat karyawan lainnya.

Menurut Veithzal (2005) indikator motivasi kerja ada 8 yaitu:

- 1) Menyukai tantangan dalam pekerjaan
- 2) Tanggung jawab
- 3) Presentasi kerja
- 4) Mencari posisi dalam kelompok
- 5) Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan
- 6) Penghargaan
- 7) Memiliki hubungan baik dengan organisasi
- 8) Memiliki kerja sama yang baik

Tabel 2. 2 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja

Definisi Variable	Dimensi	Indikator
Motivasi kerja (X2) Menurut Kosasih (2020), “motivasi adalah keinginan dalam diri yang mendorong seseorang untuk dapat	<i>Balas jasa</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Penghasilan dari pekerjaan • Tunjangan pekerjaan
	<i>Kondisi kerja</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Suasana kerja

melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin dan ingin mendapatkan hasil yang optimal. Motivasi merupakan mesin penggerak yang menggerakkan seseorang untuk dapat berusaha mencapai apa yang diinginkan”		<ul style="list-style-type: none"> • Interaksi dengan karyawan lain • Mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.
	<i>Prestasi kerja</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Berusaha melakukan pekerjaan dengan baik agar memperoleh penghargaan. • Penghargaan yang diberikan untuk karyawan berprestasi
	<i>Pengakuan dari atasan</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pujian dari pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan • Promosi jabatan
	<i>Pekerjaan itu sendiri</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Bertanggungjawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan. • Dapat bekerja dengan rajin

Sumber : Data Penulis (2024)

2.1.4 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja didalam suatu organisasi mencerminkan apakah tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya berhasil dicapai atau tidak. Kinerja merupakan hasil dari kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, akan tetapi realisasi tujuan organisasi menjadi tidak mungkin terwujud jika kinerja karyawan tidak maksimal.

Karyawan yang bekerja dengan baik akan selalu memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya dari segi kualitas dan kuantitasnya untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan. Karena pada dasarnya, sebuah kinerja yang baik tidak hanya dilihat dari waktu penyelesaian yang cepat, tetapi juga yang utama adalah dari segi kualitasnya. Hal ini selaras dengan apa yang disampaikan oleh Mangkunegara dalam Daulay dkk, (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Maulidyah & Larasati (2021), kinerja adalah ketika karyawan mengerjakan tugas dan pekerjaan lalu dapat diselesaikan secara baik dan tepat

secara kualitas dan handal. Sedangkan menurut Sarwani (2017), “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pengertian tersebut selaras dengan pendapat dari Dr. R. Agoes Kamaroellah (2014), mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah “hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan”.

Dari berbagai definisi yang telah disebutkan sebelumnya, pendekatan yang diadopsi dalam penelitian ini adalah konsep yang dikemukakan oleh Mangkunegara, yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang mencakup baik aspek kualitas maupun kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang mencakup baik aspek kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam suatu periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat banyak teori yang dikemukakan oleh para ahli untuk menjelaskan factor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja.

Menurut Satya Wirawan, Bima dan Sadha Suardikha (2016) menyatakan bahwa menyatakan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor intrinsik, yaitu faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh saat berkembang. Faktor bawaan seperti bakat, karakteristik pribadi, kondisi fisik dan psikis. Faktor yang diperoleh antara lain pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal suatu organisasi adalah dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Faktor lingkungan internal organisasi meliputi visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan orang.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu situasi, peristiwa atau keadaan yang terjadi di dalam dan mempengaruhi lingkungan eksternal organisasi.

c. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan melalui berbagai faktor yang digunakan untuk menilai sejauh mana karyawan mencapai tingkat kinerjanya. Pengukuran kinerja menurut Marjuni dkk (2015) adalah “suatu pekerjaan dapat diukur melalui: jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama”.

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Silaen dkk (2021) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.

- 2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Hamidiyah dkk (2022) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas, diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- 3) Ketepatan Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)
- 5) Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya

Senada dengan apa yang disampaikan oleh Oktaviani dkk (2019) mengidentifikasi beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kualitas, merujuk pada sejauh mana hasil kegiatan mendekati kesempurnaan, baik dari segi penampilan maupun pencapaian tujuan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas, mengacu pada jumlah unit atau siklus kegiatan yang diselesaikan.

- 3) Ketepatan waktu, menggambarkan sejauh mana kegiatan diselesaikan tepat waktu, dengan mempertimbangkan koordinasi dengan hasil akhir dan optimalisasi penggunaan waktu.
- 4) Efektivitas, mencerminkan penggunaan maksimal sumber daya manusia dan organisasi untuk meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian.
- 5) Komitmen organisasi, mengukur sejauh mana karyawan memiliki keterikatan dan tanggung jawab terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Sementara itu, menurut Sutrisno dalam Latifah dkk (2020), terdapat enam indikator performa karyawan, yaitu:

- 1) Hasil kerja, yang mencakup kuantitas dan kualitas hasil kerja serta tingkat pengawasan yang dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan, yang berdampak langsung pada kualitas hasil kerja.
- 3) Inisiatif, yang mengukur tingkat inisiatif dalam menangani masalah yang muncul selama melaksanakan tugas.
- 4) Sikap, yang mencakup semangat kerja dan sikap positif dalam menjalankan tugas.
- 5) Disiplin waktu dan absensi, yang mencakup ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Selain itu, dalam penelitian Lestari & Afifah (2020) diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa indikator, antara lain: karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, tingkat kehadiran yang

baik, karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah modifikasi dari indicator-indikator diatas yang meliputi: ketepatan penyelesaian tugas, taat terhadap peraturan, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar karyawan.

Tabel 2. 3 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan

Definisi Variable	Dimensi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y) Menurut Sarwani (2017), “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.	<i>Kualitas</i>	• Kualitas kerja karyawan
	<i>Kuantitas</i>	• Siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan
	<i>Ketepatan Waktu</i>	• kemampuan karyawan dalam memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
	<i>Efektivitas</i>	• Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi & bahan baku)
	<i>Kemandirian</i>	• Kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya

Sumber : Data Penulis (2024)

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh dimensi kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan dari penelitian ini dan dikemukakan oleh peneliti-peneliti sebelumnya dan hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 4 Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Penelitian dan judul penelitian	Metode Analisa Data	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Muhammad Taufik Rio S. (2015) dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta”.	Penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan subjek penelitiannya	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 daam kategori sedang	Sama-sama membahas terkait dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap	Lokasi penelitian

		adalah karyawan Hotel Ros In Yogyakarta sejumlah 115 orang.	(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.	kinerja karyawan. Dalam hal ini, memiliki persamaan yang lebih spesifik dari segi industri yang menjadi lokasi penelitian, yaitu di bidang perhotelan	
2.	Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) dalam skripsi berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk”	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero)	Sama-sama membahas terkait dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Lokasi penelitian dan bidang industri
3.	Penelitian dari Henny Pratiwi (2017) dengan judul Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Hariara Medan	Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data terdiri dari observasi dan wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis disiplin yang dilaksanakan oleh PT. Hariara Medan berupa disiplin preventif terdiri dari peraturan waktu kerja, peraturan berpakaian dan etika dalam bekerja.	Sama-sama membahas terkait dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Lokasi penelitian dan bidang industri
4.	Penelitian dari Mukhamad Ilham Universitas (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 58 karyawan dan sampel yang digunakan adalah 37 karyawan dengan menggunakan purposive sampling karena teknik	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien estimasi sebesar 0,625 dan t-statistik sebesar 6,441 yang melebihi nilai t-tabel dengan nilai 28 1,96. dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien estimasi sebesar 0,360 dan t-statistik sebesar 2,933 yang lebih tinggi dari nilai t-tabel dengan nilai 1,96	Sama-sama membahas terkait dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Lokasi penelitian dan bidang industri

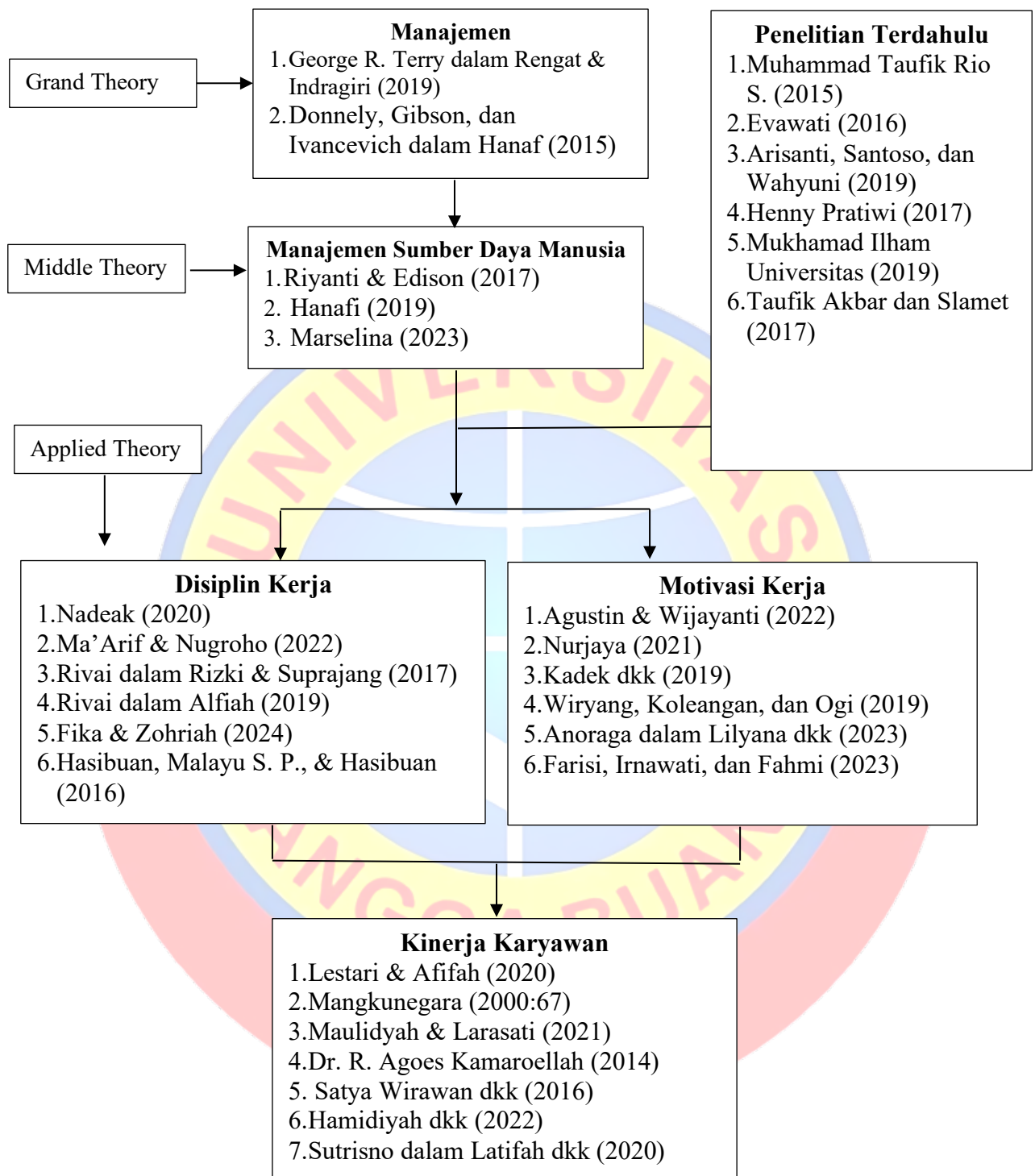
		pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square dengan bantuan software SmartPLS 3.0.			
5.	Penelitian dari Taufik Akbar, Slamet (2017) yang berjudul Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Pada PT AT Indonesia Di Karawang	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan teknik interview, observasi dan pengumpulan dokumentasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan kontrak rendah dapat dilihat dari tanpa keterangan (TK), sakit, terlambat, pulang sebelum waktunya dan tidak melakukan absensi masuk atau absensi pulang.	Sama-sama membahas terkait dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Sama-sama membahas terkait dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Sumber: Olahan Penulis (2024)

2.2 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.2.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika pelaksanaan sebuah penelitian. Kerangka pemikiran penelitian ini dibentuk berdasarkan hasil kajian dari telaah teoritis atau konsep dengan penelitian-penelitian terdahulu. Melalui kerangka pemikiran, penelitian ini dapat lebih mudah dipahami, mengilustrasikan arah dan jalur pembahasan disukusi yang akan diambil dalam penelitian ini, serta memberikan gambaran secara rinci dan jelas tentang keterkaitan hubungan antar variabel penelitian. Kerangka pemikiran ini juga merujuk pada temuan hasil dari telaah teoritis dan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para peneliti lainnya. Berikut adalah kerangka pemikiran pada penelitian ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi

semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019:444). Ini mencakup tingkat ketaatan dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas mereka, seperti ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan kemampuan untuk tetap fokus saat bekerja. Kedisiplinan mencerminkan sikap kesadaran untuk mematuhi aturan yang pada suatu hal memahami akan pentingnya perintah, serta pemahaman akan konsekuensi yang mungkin timbul jika aturan tersebut dilanggar. Disiplin kerja mencakup kondisi yang mendorong karyawan untuk menjalankan tugas mereka sesuai dengan norma dan kebijakan yang berlaku. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi biasanya lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas mereka.

Menurut Fika & Zohriah (2024), disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial.

Disiplin kerja mencakup sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan, baik yang tercantum secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Prinsip dasarnya adalah bahwa setiap karyawan diharapkan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, seperti contohnya datang tepat waktu ke kantor, meninggalkan meja kerja/ruangan kerja setelah jam pulang kantor, dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. tingkat kedisiplinan karyawan

yang tinggi diyakini dapat meningkatkan kinerja mereka.

Pada data ketidakhadiran yang tercatat dari bulan Januari - Juni 2023 di Enhaii Hotel Bandung, terlihat bahwa masih banyak karyawan yang kurang disiplin. Adanya disiplin kerja yang baik, seperti hadir tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai target yang ditetapkan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Adha dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Ketika atasan memberikan motivasi kepada bawahan di dalam perusahaan, hal ini dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi yang konsisten berdampak positif dalam mendukung kinerja karyawan.

Motivasi merujuk pada rangsangan dari luar, berupa benda atau non benda, yang dapat mendorong seseorang untuk memiliki, menikmati, menguasai, atau mencapai tujuan, baik berupa objek fisik maupun konsep abstrak. Terbentuknya motivasi yang kuat diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas dalam pelaksanaan tugas. Artinya, setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dapat memberikan dampak

positif terhadap kualitas kerja yang mereka lakukan.

Pentingnya motivasi untuk karyawan mengeksekusi tugas dengan optimal sangat ditekankan. Kekurangan perhatian dari pimpinan terhadap karyawan dalam memberikan dukungan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Di Enhaii Hotel Bandung, terlihat bahwa hubungan antar karyawan yang kurang baik, dan pimpinan juga kurang memberikan motivasi kepada bawahannya, sehingga karyawan tidak termotivasi dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dari Beberapa Penelitian Terdahulu

Evawati (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat disiplin dan motivasi kerja dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai sektor termasuk industri perhotelan. Namun, setiap konteks perusahaan memiliki dinamika dan karakteristik unik atau berbeda yang perlu dianalisis secara khusus. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja dapat berdampak atau menimbulkan peningkatan kinerja karyawan.

Tidak hanya disiplin kerja yang berkualitas, tetapi motivasi kerja yang tinggi juga merupakan hal yang sangat diperlukan oleh sebuah perusahaan. Tingkat disiplin kerja yang baik di Enhaii Hotel Bandung diharapkan dapat menciptakan peningkatan kinerja yang optimal. Seiring dengan itu, tingginya motivasi kerja para karyawan di Enhaii Hotel Bandung akan mendorong

mereka untuk bekerja dengan semangat dan kualitas yang lebih baik, yang pada gilirannya akan menghasilkan prestasi yang baik.

Dengan kombinasi disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal di Enhaii Hotel Bandung, diharapkan dapat mencapai tingkat kinerja karyawan maksimal. Kinerja karyawan yang optimal ini akan membantu Enhaii Hotel Bandung bersaing secara efektif dengan hotel-hotel lainnya dan meningkatkan statusnya sebagai hotel yang lebih baik dan berkembang.

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan pengaruh signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan:

- a. Muhammad Taufik Rio (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta.

Dalam penelitiannya mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta

- b. Finthariasari, M & Saputri (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Bengkulu. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan

kinerja.

- c. Mendoza dkk., (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara)

Studi ini menemukan bahwa baik disiplin kerja maupun motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara. Motivasi kerja dianggap sebagai faktor yang lebih berpengaruh dibandingkan disiplin kerja, tetapi keduanya secara bersamaan meningkatkan kinerja karyawan.

- d. Christian & Kurniawan (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang.

Penelitian ini meneliti pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga membahas interaksi antara disiplin kerja dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja.

- e. Samsudin (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Mewah Indah Jaya.

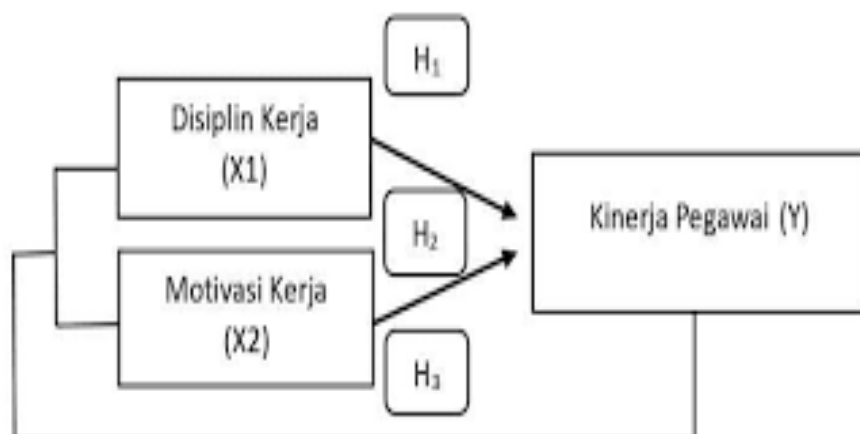
Penelitian ini mengidentifikasi bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara parsial (Uji t) bahwa motivasi memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara simultan (Uji F) bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai

- f. Dwi Pratiwi (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Riau Sarana.

Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel ini secara signifikan meningkatkan kinerja, dengan disiplin kerja yang berperan dalam memelihara rutinitas kerja yang baik dan motivasi kerja yang berperan dalam meningkatkan semangat dan produktivitas.

Dari tinjauan pustaka maka dibentuk paradigma penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja di Enhaii Hotel Bandung seperti yang terlihat pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

2.2.2 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah terdapatnya pengaruh disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Enhaii Hotel Bandung.

H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung

H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung

H₃ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang menjadi variable bebas (*independent variabel*) adalah pengaruh disiplin dan Motivasi Kerja Karyawan, dan yang menjadi variabel terikat (*dependent variabel*) adalah kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung

3.1.1 Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di Enhaii Hotel Bandung. Pra penelitian dilakukan pada bulan Juni 2023. Dari variabel yang akan diteliti mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung.

3.1.2 Tempat Penelitian

Pada penelitian ini mengungkapkan tentang disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung, Jl. Dr. Setiabudi No.186, Hegarmanah, Kec. Cidadap, Kota Bandung, Jawa Barat 40141, Telepon (022) 2011797.

3.2 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Agustianti dkk (2022), metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, melibatkan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, menganalisis data dengan

pendekatan kuantitatif/statistik, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian Explanatory Research. Menurut Octaviany dkk (2019), explanatory research adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan posisi variabel-variabel yang sedang diteliti dan dampak dari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Peneliti menggunakan metode penelitian explanatory research terutama untuk menguji hipotesis yang diajukan, dengan harapan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen yang terlibat. Dalam penelitian ini, akan diuji pengaruh hubungan antar variabel. Terdapat tiga variabel yang menjadi fokus penelitian, yakni Disiplin sebagai variabel independen (X_1), Motivasi Kerja (X_2) sebagai variabel independen kedua, dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Menurut Adil (2023) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian ini dilakukan dengan cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Berdasarkan pendapat diatas, metode penelitian adalah suatu cara untuk mendapatkan, mengumpulkan, dan mencatat data yang diperoleh, baik primer maupun sekunder yang mempunyai kriteria tertentu secara valid yang dapat dipergunakan untuk keperluan menyusun karya ilmiah dan kemudian menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok permasalahan sehingga akan didapat suatu kebenaran data yang diperoleh, dimana validnya data menunjukkan sebuah ketepatan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dengan data-data yang dikumpulkan dan diolah peneliti.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti serta seberapa besar pengaruh disiplin variabel independen (X_1), Motivasi Kerja (X_2) sebagai variabel independen kedua, dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Menurut Sugiyono dalam Imron (2019) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan keadaan atau nilai satu atau lebih variabel secara mandiri. Untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Metode ini ditujukan untuk menjawab rumusan masalah yaitu Bagaimana disiplin, bagaimana motivasi kerja, bagaimana Disiplin dan bagaimana motivasi kerja dan bagaimana kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung.

Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2017:20) dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini melalui

pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian dengan suatu perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hasil hipotesis ditolak atau diterima. Metode penelitian verifikatif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji besarnya pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung.

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Untuk mencegah pembahasan yang tidak terarah dan menghindari ketidaksesuaian tujuan penelitian, maka batasan operasional dalam penelitian ini terfokus hanya pada:

Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin variabel independen (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) pada Enhaii Hotel Bandung. Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) pada Enhaii Hotel Bandung. Definisi operasional variabel memberikan petunjuk mengenai cara mengukur suatu variabel untuk mengevaluasi kualitas pengukuran dalam penelitian. Dalam penelitian ini, variabel yang diselidiki dibagi menjadi dua kelompok yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variable terikat (*dependent variable*). Berikut adalah definisi operasional dari variable yang diteliti:

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Menurut Sugiyono (2017:68) variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang memiliki pengaruh atau menjadi penyebab perubahan atau munculnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel independen (bebas) yang akan diteliti yaitu:

- a. Disiplin kerja yaitu salah satu bentuk sikap dan mental dalam diri seseorang karyawan yang menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja.
- b. Motivasi kerja yaitu suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu tersebut, motivasi ini bisa timbul secara internal dan external pada diri seseorang.

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2017:68) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output kriteria, konsekuen. Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang terpengaruh atau menjadi hasil dari keberadaan variabel bebas. dalam penelitian ini, variabel dependen (terikat) yang akan di selidiki adalah Kinerja Karyawan (Y). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan Enhaii Hotel Bandung dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

3.4 Populasi dan Sampel

Dalam setiap penelitian, diperlukan objek atau subjek yang akan diteliti agar permasalahan yang dihadapi dapat dipecahkan. Populasi dalam konteks penelitian berlaku sebagai objek penelitian, dengan menentukan populasi maka peneliti dapat melakukan pengolahan data.

3.4.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017:215) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya manusia tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Populasi merujuk pada total keseluruhan unit analisis yang memiliki karakteristik yang dapat diantisipasi atau sering kali diidentifikasi sebagai sekelompok elemen dari objek yang akan diselidiki. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Enhaii Hotel Bandung. Adapun karyawan Hotel tersebut yang diambil menjadi populasi ialah berjumlah 30 orang.

Tabel 3. 1 Jumlah Populasi Enhaii Hotel Bandung

No	Department	Jumlah (Orang)
1	Front Office	4
2	Housekeeping	7
3	Food & Beverage Service	5
4	Food & Beverage Product	5
5	Accounting	2
6	Sales & Marketing	2
7	Human Resources	2
8	Engineering	1
9	Security	2
Total		30

Sumber: HRD Enhaii Hotel Bandung, 2023

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:137) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi berskala besar

dan peneliti tidak dapat memeriksa secara menyeluruh elemen populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka dapat digunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut, dan kesimpulan yang dapat ditarik dari sampel tersebut dapat diberlakukan untuk populasi secara umum. Pada penelitian ini, digunakan metode sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi menjadi responden dalam penentuan sampel.

Teknik sampling adalah teknik yang merujuk pada metode pengambilan sampel. Pada penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau sensus, karena jumlah populasi yang relatif kecil. Dengan populasi sebanyak 30 orang, seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

3.5 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder:

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian tanpa melalui perantara. peneliti secara khusus mengumpulkan data primer untuk menjawab pertanyaan penelitian. Jenis data primer dapat berupa pendapat individu atau kelompok, dan dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuesioner. Responden diminta untuk menanggapi pernyataan-pernyataan tertulis formulir guna memberikan informasi yang diperlukan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber informasi yang diperoleh tidak langsung melalui perantara, dicatat, dan disusun oleh pihak lain. Data sekunder biasanya berupa bukti, catatan, atau laporan histori yang terdokumentasi dalam arsip, baik yang telah dipublikasikan maupun yang tidak. Data sekunder ini telah dikumpulkan sebelumnya untuk tujuan yang tidak mendesak, seperti dokumentasi institusi, jurnal, makalah, buku, dan penelitian sebelumnya.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat pengumpul data berupa daftar pertanyaan yang telah disusun secara tertulis sesuai dengan operasionalisasi variabel yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu metode efisien dalam mengumpulkan data yang dapat memberikan pemahaman yang akurat mengenai kebutuhan serta cara mengukur variabel penelitian ini.

2. Wawancara

Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data melalui interaksi langsung dengan pihak terkait, memberikan dukungan yang signifikan dalam rangka penelitian. proses wawancara melibatkan pertanyaan dan jawaban secara langsung melalui dialog tatap muka dengan berbagai pihak, termasuk manajer personalia dari Enhaii Hotel Bandung, karyawan, dan manajer dari setiap departemen di hotel tersebut. Hal ini dilakukan khususnya untuk menginformasikan

keakuratan data yang terdapat dalam kuesioner yang telah didistribusikan kepada karyawan Enhaii Hotel Bandung sebagai responden.

3. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan informasi dan data-data tertulis yang berhubungan dengan penelitian Manajemen Enhaii Hotel Bandung, yang akan digunakan sebagai data pendukung pada penelitian ini. Adapun data yang dicari adalah data profil dari Enhaii Hotel Bandung.

3.6.1 Operasionalisasi Variabel

Berikut ini merupakan operasionalisasi variable dalam penelitian ini yang ditampilkan dalam table:

Tabel 3. 2 Kisi-kisi Operasionalisasi Variable Penelitian

No	Definisi Variable	Dimensi	Indikator	No. Butir Kuesioner
1	Disiplin Kerja (X1) Menurut Sutrisno (2020:86) "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan instansi".	<i>Kehadiran</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kehadiran pada jam kerja • Absensi kehadiran 	1-2
		<i>Ketaatan pada peraturan kerja</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu merapikan Kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai. • Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik. • Mampu melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan pimpinan. 	3-5
		<i>Tingkat kewaspadaan</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab. • Mampu melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya. • Mampu memberikan perbaikan setelah evaluasi pekerjaan dilakukan. • Lokasi tempat saya bekerja dekat dengan tempat tinggal. 	6-9
		<i>Ketaatan pada standar kerja</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Taat dalam menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan • Taat dalam menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan. 	10-11
		<i>Etika bekerja</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu melaksanakan hukuman yang diberikan perusahaan apabila saya melakukan kesalahan. 	12-13

			<ul style="list-style-type: none"> • Taat dalam mentaati peraturan yang diterapkan perusahaan. 	
2	Motivasi kerja (X2) Menurut Kosasih (2020), “motivasi adalah keinginan dalam diri yang mendorong seseorang untuk dapat melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin dan ingin mendapatkan hasil yang optimal. Motivasi merupakan mesin penggerak yang menggerakkan seseorang untuk dapat berusaha mencapai apa yang diinginkan”	<i>Balas jasa</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Penghasilan dari pekerjaan • Tunjangan pekerjaan 	14-15
		<i>Kondisi kerja</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Suasana kerja • Interaksi dengan karyawan lain • Mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja. 	16-18
		<i>Prestasi kerja</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Berusaha melakukan pekerjaan dengan baik agar memperoleh penghargaan. • Penghargaan yang diberikan untuk karyawan berprestasi 	19-20
		<i>Pengakuan dari atasan</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pujian dari pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan • Promosi jabatan 	21-22
		<i>Pekerjaan itu sendiri</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Bertanggungjawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan. • Dapat bekerja dengan rajin 	23-24
3	Kinerja Karyawan (Y) Menurut Sarwani (2017), “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.	<i>Kualitas</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kerja karyawan 	25
		<i>Kuantitas</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan 	26
		<i>Ketepatan Waktu</i>	<ul style="list-style-type: none"> • kemampuan karyawan dalam memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas 	27
		<i>Efektivitas</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi & bahan baku) 	28
		<i>Kemandirian</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya 	29

Sumber : Data Penulis (2024)

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu perangkat pengukur yang di pergunakan untuk menilai suatu fenomena dan menghasilkan data yang penting dalam konteks penelitian. Alat yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuesioner yang mengandung pernyataan yang akan diajukan kepada karyawan dengan tujuan memperoleh informasi terkait variabel-variabel dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan modifikasi skala likert, dimana elemen- elemen yang menimbulkan ketidakpastian dihilangkan untuk memungkinkan responden memberikan pendapat dengan jelas tanpa bersikap netral atau ragu-ragu.

3.7.1 Uji Coba Instrumen Penelitian

Sebelum menerapkan kuesioner dalam penelitian, langkah pertama adalah melakukan uji coba instrumen. Uji coba ini dilakukan untuk menilai kualitas instrumen yang telah disusun karena kualitas instrumen dapat mempengaruhi keakuratan data dan menentukan tingkat keberhasilan penelitian. Instrumen penelitian yang berkualitas harus memenuhi dua kriteria utama, yaitu validitas dan realibilitas.

1. Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi tingkat keabsahan atau keakuratan suatu instrumen. Apakah pertanyaan dari kuesioner sudah mewakili indikator yang akan diuji. Instrumen dianggap valid jika mampu mengukur dengan tepat aspek yang ingin diukur dan dapat memanfaatkan data variabel yang sedang diteliti secara akurat. Pengujian instrumen dalam penelitian ini melibatkan penggunaan rumus korelasi Product Moment 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

$\sum XY$ = jumlah perkalian antara skor butir

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat dari skor butir

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat dari skor total

N = jumlah kasus

(Arikunto, 2013:225)

Harga r_{hitung} kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%, yaitu 0,61 dengan N=30. Jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} maka item instrumen yang dimaksud dianggap valid. Sebaliknya, jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka item instrumen yang dimaksud dianggap tidak valid. Proses analisis butir instrumen dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak program SPSS Statistics versi 22. Jumlah pertanyaan pada awal angket variabel disiplin kerja (X_1) adalah sebanyak 15 butir, pada variabel motivasi kerja (X_2) adalah sebanyak 14 butir, dan pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebanyak 14. Setelah diujikan kepada karyawan di Enhaii Hotel Bandung, terdapat 1 butir pertanyaan yang dieliminasi dalam kuesioner disiplin kerja dan 3 butir pertanyaan dieliminasi dalam angket motivasi kerja.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Setiawan dkk, 2019). Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Artinya terpercaya atau dapat dipercaya oleh karena itu dapat diandalkan". Instrumen yang reliabel dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya (Arikunto,2013)

Reliabilitas bisa diartikan sebagai keterpercayaan, keterandalan atau konsistensi. Hasil suatu pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, artinya mempunyai konsistensi pengukuran yang baik, dan suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* > 0,80 (Firdaus, 2021). Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner.

3.8 Teknik analisis data

Dalam penelitian ini dilakukan beberapa uji untuk mengetahui distribusi data dalam kuesioner. Uji asumsi klasik merupakan cara untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linier yang baik. Jika telah memenuhi asumsi klasik, berarti model regresi telah ideal. Beberapa uji yang dilakukan yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal, sedangkan distribusi normal dapat diketahui dengan melihat penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali & Diponegoro, 2016).

Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya

dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali & Diponegoro, 2016):

- (1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- (2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Linearitas

Salah satu asumsi yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi adalah uji linearitas. Uji linieritas bertujuan untuk menguji data yang dihubungkan, apakah berbentuk garis linier atau tidak (Riduwan, 2011, p. 184). Uji linearitas bertujuan untuk memastikan hubungan antara variabel X, Z dengan variabel Y bersifat linear, kuadratik atau dalam derajat lebih tinggi. Maksudnya apakah garis X dan Y membentuk garis lurus atau tidak, jika tidak linear maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat *problem* multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali (Singgih

Santoso, 2012, p. 234). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati, 2012, p. 432).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Singgih Santoso, 2012, p. 241). Pada prosedur pendeteksian masalah autokorelasi dapat digunakan besaran Durbin-Watson dengan kriteria:

- (1) Jika $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- (2) Jika $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
- (3) Jika $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

5) Uji Heterokedastiftas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi penyimpangan variabel bersifat konstan atau tidak. Salah satu cara untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara variabel dependen (terikat)

dengan residualnya. Apabila grafik yang ditunjukkan dengan titik-titik tersebut membentuk suatu pola tertentu, maka telah terjadi heteroskedastisitas dan apabila polanya acak serta tersebar, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat kurva heteroskedastisitas atau diagram pencar (*chart*), dengan dasar pemikiran sebagai berikut:

- (1) Jika titik-titik terikat menyebar secara acak membentuk pola tertentu yang beraturan (bergelombang), melebar kemudian menyempit maka terjadi heteroskedostisitas.
- (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar baik dibawah atau diatas 0 pada sumbu Y maka hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk memproses dan menganalisa data yang telah terkumpul. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis kuantitatif dimana merupakan suatu bentuk analisis yang diperuntukkan bagi data yang besar yang dapat dikelompokkan ke dalam kategori-kategori yang berwujud angka-angka.

3.9 Methode of Successive Interval (MSI)

Methode Successive Interval (MSI) merupakan proses merubah data ordinal menjadi data interval (Sarwono & Budiono, 2012:250). Dalam prosedur analisis data menggunakan statistik mengharuskan data berskala interval. Oleh karena itu, MSI digunakan untuk merubah data dari kuesioner yang bersifat ordinal menjadi berskala interval. Berikut adalah langkah-langkah dalam menerapkan metode *successesive interval* (Sarwono & Budiono, 2012:251-256):

- a. Menghitung frekuensi yang merupakan banyaknya tanggapan responden dalam memilih skala ordinal yang terdiri dari 1 hingga 5.
- b. Menghitung proporsi dengan cara membagi setiap frekuensi dengan jumlah total responden.
- c. Menghitung proporsi kumulatif dengan cara menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap nilai.
- d. Mencari nilai z dengan cara melihat tabel distribusi normal baku (*critical value of z*) dengan asumsi bahwa proporsi kumulatif berdistribusi normal baku.
- e. Menghitung densitas F (z) dengan rumus sebagai berikut:

$$F(z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \text{Exp} \left(-\frac{1}{2} Z^2 \right)$$

- f. Menghitung nilai skala (*Scale Value*) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Sv = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{area under lower limit}}$$

Nilai density: Nilai diambil dari densitas z, Area: Nilai diambil dari proporsi kumulatif

- g. Menghitung nilai hasil penskalaan dengan cara mengubah nilai Sv terkecil (nilai negatif terbesar) menjadi sama dengan 1 sehingga rumusnya akan sebagai berikut:

$$Sv_1 + |Sv_{\min}| = 1$$

Setelah mendapatkan Sv min maka dihitung untuk angka lainnya dengan rumus:

$$y = Sv + |Sv_{\min}|$$

3.9.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. (Sugiyono, 2014).

Analisis ini dilakukan untuk memberikan gambaran-gambaran mengenai latar belakang responden dan memaparkan data-data perhitungan statistik responden berdasarkan perhitungan statistik yang telah dikelompokkan dan ditabulasikan.

3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh/hubungan antara variabel *independent* (X1) yaitu Disiplin kerja , (X2) yaitu Motivasi kerja dan variabel *dependent* (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Rumus perhitungan persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

Y: Kinerja

A: konstanta

B: Koefisien Regresi

X1: Disiplin Kerja

X2: Motivasi Kerja

3.9.3 Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh

dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Karena variabel yang diteliti adalah data interval maka teknik statistik yang digunakan adalah *Pearson Correlation Product Moment* (Sugiyono, 2013, p. 216).

Penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \dots\dots\dots (3.7)$$

Ket.:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = jumlah sampel

X = nilai variabel X

Y = nilai variabel Y

(Sugiyono, 2013, p. 248)

Dari hasil yang diperoleh dengan rumus di atas, dapat diketahui tingkat pengaruh variabel X, variabel Z dan variabel Y. Pada hakikatnya nilai r dapat bervariasi dari -1 hingga +1, atau secara matematis dapat ditulis menjadi $-1 \leq r \leq +1$. Hasil dari perhitungan akan memberikan tiga alternatif, yaitu:

- (1) Bila $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antar kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y.
- (2) Bila $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antara dua variabel adalah kuat dan searah, dikatakan positif.
- (3) Bila $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara dua variabel adalah kuat dan berlawanan arah, dikatakan negatif. Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

Table 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
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

Sumber: Sugiyono (2013, p. 250)

2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi akan digunakan dengan menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X terhadap Z kemudian X dan Z terhadap Y, yang dinyatakan dalam persentase. Analisis ini dapat menggunakan rumus:

$$KD = r \times 100\% \quad \dots\dots\dots (3.8)$$

Ket.:

KD = Seberapa besar perubahan variabel independen terhadap variabel dependen

rx^2 = Kuadrat koefisien jalur pada setiap diagram jalur

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- Jika KD mendekati nol, berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen rendah.
- Jika KD mendekati satu, berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

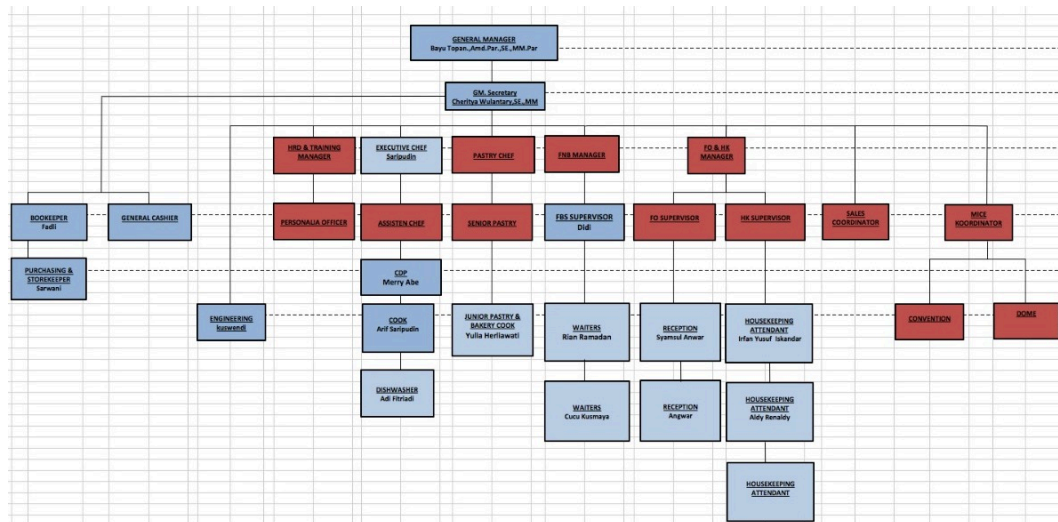
Pada Bab IV, dijelaskan hasil penelitian yang mencakup gambaran umum tentang Enhaii Hotel Bandung di Jl. Setiabudi No. 186 serta profil responden. Selanjutnya, dilakukan analisis deskriptif untuk setiap variabel yang diteliti. Bab ini juga menyajikan hasil pengujian instrumen penelitian, penghitungan data regresi, dan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dengan demikian, diperoleh gambaran dan kesimpulan akhir dari hasil penelitian ini.

4.1.1. Gambaran Umum Enhaii Hotel Bandung

Enhaii Hotel Bandung berada tepat di Jl. Setiabudi No. 186. Enhaii Hotel adalah salah satu unit Politeknik Pariwisata NHI Bandung yang berfungsi sebagai lokasi praktik mahasiswa sesuai kebutuhan program studi. Sebelumnya Enhaii Hotel adalah asrama putri yang diperuntukkan bagi para mahasiswi Politeknik Pariwisata NHI Bandung. Bangunan asrama yang terdiri dari 3 lantai dan 30 kamar ini kemudian direnovasi menjadi sebuah hotel pada awal tahun 2005 dan memulai operasionalnya di tahun yang sama dibawah pimpinan General Manager pertama yaitu Bapak Drs. Denny Sugiri.

Peresmian Hotel Enhaii dilakukan oleh Bapak Ir. Jero Wacik, SE yang saat itu menjabat sebagai Menteri Kebudayaan dan Pariwisata RI, pada tanggal 17 Maret 2006 sebagai hotel kategori bintang 3 (tiga).

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, menggunakan struktur organisasi berikut:



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Enhai Hotel Bandung

Adapun karyawan Hotel tersebut yang diambil menjadi populasi ialah berjumlah 30 orang, diuraikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4. 1 Jumlah Populasi Enhai Hotel Bandung

No	Department	Jumlah (Orang)
1	Front Office	4
2	Housekeeping	7
3	Food & Beverage Service	5
4	Food & Beverage Product	5
5	Accounting	2
6	Sales & Marketing	2
7	Human Resources	2
8	Engineering	1
9	Security	2
Total		30

Sumber: HRD Enhai Hotel Bandung, 2023

4.1.2. Profile Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 30 orang pegawai Enhai Hotel Bandung.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	24	80
Perempuan	6	20
Jumlah	30	100

Sumber : HRD Enhaii Hotel Bandung (2023)

Dari data tabel di atas terlihat bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 24 orang (80%) dan responden perempuan dengan jumlah 6 orang (20%). Terlihat bahwa jumlah mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki terutama yang berkaitan dengan operasional yang mengutamakan ketahanan fisik seperti *security, kitchen, housekeeping, engineering* dll. Sementara untuk perempuan lebih cenderung untuk operasional yang berkaitan dengan proses administrasi seperti *front office, accounting* dan *sales marketing*.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden yang bekerja di Enhaii Hotel Bandung berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
18 - 20	2	6,66
21 - 30	5	16,66
31 - 40	12	40,00

41 - 50	7	23,33
51 - 60	3	10,00
Jumlah	30	100,00

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Dari data tabel di atas kita dapat melihat bahwa yang paling dominan atau yang paling banyak adalah pada usia 31-40 sebanyak 12 orang (40,00%) dan paling sedikit adalah pada usia 18-20 tahun sebanyak 2 orang (2,66%). Dengan status Enhaii hotel yang merupakan hotel di salah satu kampus milik pemerintah dari data ini mencerminkan tren demografis atau sosial yang mana menjadi tempat kerja yang stabil dan menimbulkan rasa aman

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden yang bekerja di Enhaii Hotel Bandung berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA	12	40,00
D1/D2	5	16,66
D3	5	16,66
S1	7	23,33
S2	1	3,33
Jumlah	30	100,00

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Dari data tabel di atas kita dapat melihat bahwa responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 12 orang (40,00%) merupakan yang paling banyak dibandingkan dengan pendidikan lainnya. Hal ini mencerminkan kebutuhan Enhaii Hotel untuk mengisi posisi operasional dengan karyawan yang memiliki pendidikan yang memadai dan siap untuk pelatihan praktis. Pendidikan SLTA cukup untuk banyak posisi entry-level di hotel, dan hotel mungkin mengandalkan pelatihan internal dan pengalaman kerja untuk mengembangkan keterampilan karyawan mereka lebih lanjut.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden yang bekerja di Enhaii Hotel Bandung berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
0 – 5	5	16,66
6 – 10	6	20,00
11 – 15	9	30,00
16 – 20	4	13,33
21 – 25	4	13,33
26 – 30	2	6,66
Jumlah	30	100,00

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Dari data tabel di atas kita dapat melihat bahwa berdasarkan masa kerjanya, responden paling banyak pada rentang masa kerja 11-15 tahun, yaitu sebanyak

9 orang (30,00%) dan paling sedikit pada rentang kerja 26-30 tahun dengan jumlah pegawai sebanyak 2 orang (6,66%). Hal ini mengindikasikan bahwa hampir setengah dari jumlah karyawan Enhaii Hotel sudah bekerja diatas 10 tahun. Hal ini mungkin disebabkan oleh para karyawan menganggap bahwa Enhaii hotel yang menawarkan stabilitas dan keamanan pekerjaan. Faktor ini sering kali menjadi motivasi kuat untuk tetap bekerja lama, terutama jika mereka merasa nyaman dan aman dalam posisi mereka

4.1.3 Analisis Deskriptif

Hasil penelitian ini merincikan uji coba variabel independen terhadap variabel dependen. Partisipan penelitian berjumlah 30 pegawai di Enhaii Hotel Bandung. Metode analisis data mencakup perhitungan rerata (M), median (Me), modus (Mo), dan standar deviasi (SD). Tambahan informasi berupa tabel distribusi frekuensi dan histogram untuk setiap variabel serta interpretasi tren variabel yang ditampilkan melalui diagram lingkaran (pie chart).

a. Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X_1)

Hasil survei tanggapan responden mengenai variabel Disiplin Kerja dengan dimensi Kehadiran, Ketaatan Pada Peraturan Kerja, Tingkat Kewaspadaan, Ketaatan Pada Standard Kerja dan Etika Bekerja diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil Survei Berdasarkan Kehadiran

Hasil survei berdasarkan tanggapan dari responden berdasarkan dimensi Kehadiran, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 6 Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
1	Sangat Setuju	5	4	20	13.33

Setuju	4	11	44	36.67
Netral	3	8	24	26.67
Tidak Setuju	2	7	14	23.33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	102	100
Rata – rata			3.40	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Secara keseluruhan, data diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kesadaran akan pentingnya hadir tepat waktu, dengan rata-rata skor 3,40 yang mencerminkan kecenderungan positif terhadap pernyataan tersebut. Namun, adanya proporsi signifikan responden yang netral atau tidak setuju menunjukkan perlunya upaya lebih lanjut untuk meningkatkan konsistensi ketepatan waktu di lingkungan kerja. Dengan memahami dan mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku ini, Enhaii Hotel dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan budaya kerja yang lebih disiplin dan efektif.

2. Hasil Survei Berdasarkan Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Hasil survei berdasarkan tanggapan dari responden berdasarkan dimensi Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 7 Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
2	Sangat Setuju	5	4	20	13.33
	Setuju	4	12	48	40.00
	Netral	3	11	33	36.67
	Tidak Setuju	2	3	6	10.00
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00

Jumlah	30	107	100
Rata – rata	3.57		

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung merapikan peralatan kerja setelah digunakan, dengan rata-rata skor 3,57 yang mengindikasikan adanya kesadaran terhadap kerapian. Namun, tingginya persentase responden yang bersikap netral menunjukkan bahwa masih ada area yang memerlukan perhatian lebih untuk meningkatkan konsistensi dalam praktik ini. Dengan strategi yang tepat, perilaku ini dapat diperbaiki dan diperkuat oleh manajemen Enhaii Hotel, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertata dan produktif.

Tabel 4. 8 Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
3	Sangat Setuju	5	10	50	33.33
	Setuju	4	11	44	36.67
	Netral	3	8	24	26.67
	Tidak Setuju	2	1	2	3.33
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
	Jumlah		30	120	100
	Rata – rata			4.00	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik, dengan rata-rata skor 4,00 yang mengindikasikan tingkat kompetensi yang cukup tinggi di lingkungan kerja. Meskipun demikian, sekitar seperempat responden yang bersikap netral menunjukkan adanya potensi untuk pengembangan lebih

lanjut dalam keterampilan penggunaan peralatan kerja. Dengan pendekatan yang tepat, seperti pelatihan tambahan dan program mentoring, Enhaii hotel dapat memastikan bahwa semua karyawan memiliki kemampuan dan kepercayaan diri yang diperlukan untuk bekerja secara efektif dan efisien

Tabel 4. 9 Saya melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan pimpinan

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
4	Sangat Setuju	5	1	5	3.33
	Setuju	4	14	56	46.67
	Netral	3	12	36	40.00
	Tidak Setuju	2	3	6	10.00
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
	Jumlah			30	103
	Rata – rata			3.43	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Secara keseluruhan, data diatas mengindikasikan bahwa sementara sebagian besar responden berupaya melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan pimpinan, masih terdapat tantangan yang dihadapi oleh sejumlah besar karyawan (terutama mereka yang bersikap netral). Rata-rata skor 3,43 menunjukkan bahwa ada ruang untuk perbaikan dalam hal kepatuhan terhadap tenggat waktu, dan manajemen Enhaii hotel mungkin perlu mempertimbangkan pendekatan yang lebih proaktif untuk mendukung karyawan dalam memenuhi target waktu yang ditetapkan

3. Hasil Survei Berdasarkan Tingkat Kewaspadaan

Hasil survei berdasarkan tanggapan dari responden berdasarkan dimensi Tingkat Kewaspadaan, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 10 Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
5	Sangat Setuju	5	4	20	13.33
	Setuju	4	13	52	43.33
	Netral	3	11	33	36.67
	Tidak Setuju	2	2	4	6.67
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
	Jumlah		30	109	100
	Rata – rata			3.63	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Secara keseluruhan, data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa mereka mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, dengan rata-rata skor 3,63 yang menegaskan kecenderungan positif ini. Namun, masih ada ruang untuk perbaikan, terutama di antara responden yang bersikap netral. Dengan pendekatan yang tepat, seperti peningkatan motivasi dan kejelasan tugas, manajemen Enhaii hotel dapat lebih mendorong karyawan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dalam pekerjaan mereka.

Tabel 4. 11 Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
6	Sangat Setuju	5	1	5	3.33
	Setuju	4	7	28	23.33
	Netral	3	15	45	50.00
	Tidak Setuju	2	7	14	23.33
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
	Jumlah		30	92	100
	Rata – rata			3.07	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Data tersebut menunjukkan bahwa banyak responden merasa tidak selalu mampu menyelesaikan tugas-tugas kerja mereka setiap harinya, dengan rata-rata skor 3,07 yang menunjukkan kecenderungan netral. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk meninjau kembali proses kerja dan dukungan yang diberikan kepada karyawan agar mereka dapat lebih konsisten dalam menyelesaikan tugas harian. Manajemen Enhaii hotel dapat mengambil langkah-langkah untuk memahami dan mengatasi hambatan yang dihadapi, sehingga meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja.

Tabel 4. 12 Saya mampu memberikan perbaikan setelah evaluasi pekerjaan dilakukan

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
7	Sangat Setuju	5	5	25	16.67
	Setuju	4	9	36	30.00
	Netral	3	9	27	30.00
	Tidak Setuju	2	7	14	23.33
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
	Jumlah			30	102
	Rata - rata			3.40	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Secara keseluruhan, data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa mampu memberikan perbaikan setelah evaluasi pekerjaan dilakukan, dengan rata-rata skor 3,40 yang menunjukkan kecenderungan positif. Namun, masih ada ruang untuk perbaikan, terutama di antara responden yang bersikap netral atau tidak setuju. Dengan memberikan pelatihan, sumber daya, dan dukungan yang tepat, manajemen

Enhaii hotel dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan mereka dalam menerapkan perbaikan setelah menerima umpan balik.

Tabel 4. 13 Saya mampu memberikan saran untuk kemajuan perusahaan

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
8	Sangat Setuju	5	1	5	3.33
	Setuju	4	12	48	40.00
	Netral	3	11	33	36.67
	Tidak Setuju	2	6	12	20.00
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
	Jumlah			30	98
	Rata - rata			3.27	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Secara keseluruhan, tabel diatas menunjukkan bahwa meskipun ada kecenderungan positif di kalangan karyawan untuk memberikan saran bagi kemajuan perusahaan, rata-rata skor 3,27 menunjukkan bahwa tingkat keyakinan ini masih moderat. Untuk meningkatkan partisipasi karyawan dalam memberikan saran yang konstruktif, manajemen Enhaii hotel mungkin perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung, serta memberikan lebih banyak kesempatan bagi karyawan untuk berbagi ide dan melihat dampak dari kontribusi mereka.

Tabel 4. 14 Lokasi tempat saya bekerja dekat dengan tempat tinggal

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
9	Sangat Setuju	5	3	15	10.00
	Setuju	4	14	56	46.67
	Netral	3	9	27	30.00
	Tidak Setuju	2	4	8	13.33
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00

Jumlah	30	106	100
Rata - rata	3.53		

Sumber: Data hasil penelitian (2024)

Secara keseluruhan, tabel 4.14 menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa lokasi tempat kerja mereka cukup dekat dengan tempat tinggal, dengan rata-rata skor 3,53 yang menunjukkan kecenderungan positif. Meskipun demikian, ada juga sebagian kecil responden yang merasa kurang puas dengan jarak tempat kerja, yang mungkin memerlukan perhatian lebih lanjut dari manajemen untuk memastikan kenyamanan semua karyawan dalam hal aksesibilitas lokasi kerja.

4. Hasil Survei Berdasarkan Ketaatan Pada Standard Kerja

Hasil survei berdasarkan tanggapan dari responden berdasarkan dimensi Ketaatan Pada Standard Kerja, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 15 Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
10	Sangat Setuju	5	3	15	10.00
	Setuju	4	12	48	40.00
	Netral	3	10	30	33.33
	Tidak Setuju	2	5	10	16.67
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
	Jumlah			30	103
	Rata - rata	3.43			

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Secara keseluruhan, Tabel 4.15 menunjukkan bahwa ada kecenderungan positif di kalangan karyawan untuk menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan, dengan rata-rata skor 3,43. Namun, kepatuhan ini tidak seragam di seluruh karyawan, dengan sepertiga responden bersikap netral dan sebagian kecil lainnya tidak setuju. Untuk meningkatkan kepatuhan, manajemen Enhaii hotel mungkin perlu mengevaluasi kebijakan seragam dan mempertimbangkan cara untuk membuat aturan ini lebih diterima oleh semua karyawan.

Tabel 4. 16 Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%	
11	Sangat Setuju	5	3	15	10.00	
	Setuju	4	11	44	36.67	
	Netral	3	10	30	33.33	
	Tidak Setuju	2	6	12	20.00	
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00	
	Jumlah			30	101	100
	Rata - rata				3.37	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Secara keseluruhan, tabel diatas menunjukkan bahwa ada kecenderungan positif di kalangan karyawan untuk menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan, dengan rata-rata skor 3,37. Namun, kepatuhan ini tidak seragam di seluruh karyawan, dengan sepertiga responden bersikap netral dan sebagian kecil lainnya tidak setuju. Untuk meningkatkan kepatuhan, manajemen Enhaii hotel mungkin perlu mengevaluasi kebijakan seragam dan mempertimbangkan cara untuk membuat aturan ini lebih diterima oleh semua karyawan.

5. Hasil Survei Berdasarkan Etika Bekerja

Hasil survei berdasarkan tanggapan dari responden berdasarkan dimensi Etika Bekerja, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 17 Saya melaksanakan hukuman yang diberikan perusahaan apabila saya melakukan kesalahan

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
12	Sangat Setuju	5	4	20	13.33
	Setuju	4	14	56	46.67
	Netral	3	10	30	33.33
	Tidak Setuju	2	2	4	6.67
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
	Jumlah			30	110
	Rata - rata			3.67	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Data menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa mereka melaksanakan hukuman yang diberikan perusahaan jika melakukan kesalahan. Hal ini mengindikasikan bahwa ada kesadaran dan kepatuhan yang cukup baik di kalangan karyawan terhadap aturan dan hukuman yang diterapkan oleh perusahaan. Namun, terdapat juga proporsi yang signifikan (33.33%) yang bersikap netral, yang mungkin menunjukkan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi tanggapan mereka atau mungkin kurangnya pemahaman yang jelas tentang kebijakan perusahaan terkait hukuman. Manajemen Enhaii hotel mungkin perlu mengkaji ulang atau memperjelas kebijakan terkait hukuman agar

lebih dipahami oleh semua karyawan, terutama bagi mereka yang netral atau tidak setuju.

Tabel 4. 18 Saya selalu mentaati peraturan yang diterapkan perusahaan

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
13	Sangat Setuju	5	8	40	26.67
	Setuju	4	13	52	43.33
	Netral	3	6	18	20.00
	Tidak Setuju	2	3	6	10.00
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
	Jumlah			30	116
	Rata - rata			3.87	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Secara keseluruhan, tabel diatas menunjukkan bahwa responden umumnya mematuhi peraturan perusahaan dengan rata-rata skor 3,87 yang menunjukkan kecenderungan positif. Dengan mayoritas karyawan yang setuju atau sangat setuju, Enhaii hotel memiliki landasan yang baik dalam hal kepatuhan. Namun, perhatian terhadap responden yang netral atau tidak setuju dapat membantu lebih lanjut meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan di seluruh departemen atau divisi.

Tabel 4. 19 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin Kerja (X₁)

No.	Pernyataan	Jumlah					N	Sum	Mean	Ket.
		STS	TS	N	S	SS				
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.	0	7	8	11	4	30	102	3,40	Baik
2	Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai.	0	3	11	12	4	30	107	3,57	Baik

3	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik.	0	1	8	11	10	30	120	4,00	Baik
4	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan pimpinan.	0	3	12	14	1	30	103	3,43	Baik
5	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.	0	2	11	13	4	30	109	3,63	Baik
6	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.	0	7	15	7	1	30	92	3,07	Cukup Baik
7	Saya mampu memberikan perbaikan setelah evaluasi pekerjaan dilakukan.	0	7	9	9	5	30	102	3,40	Baik
8	Saya mampu memberikan saran untuk kemajuan perusahaan.	0	6	11	12	1	30	98	3,27	Cukup Baik
9	Lokasi tempat saya bekerja dekat dengan tempat tinggal.	0	4	9	14	3	30	106	3,53	Baik
10	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.	0	5	10	12	3	30	103	3,43	Baik
11	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.	0	6	10	11	3	30	101	3,37	Cukup Baik
12	Saya melaksanakan hukuman yang diberikan	0	2	10	14	4	30	110	3,67	Baik

	perusahaan apabila saya melakukan kesalahan.									
13	Saya selalu mentaati peraturan yang diterapkan perusahaan.	0	3	6	13	8	30	116	3,87	Baik

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Rata-rata skor untuk pernyataan-pernyataan terkait disiplin kerja menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada dalam kategori "Baik," dengan beberapa area yang tergolong "Cukup Baik." Ini mencerminkan bahwa karyawan secara umum mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan dengan tingkat disiplin yang memadai. Namun, skor rata-rata pada indikator kuesioner no 6 "saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya" termasuk rata-rata yang paling kecil dibandingkan dengan indikator yang lain tetapi masih tergolong cukup baik. Hal ini selaras dengan latar belakang pada penelitian ini yang berangkat dari ulasan tamu yang menyatakan bahwa karyawan tidak berada di tempat kerja yang dapat dilihat pada gambar 1.3.

Tingkat kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan penggunaan seragam kerja menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan mematuhi kebijakan yang ada, tetapi perusahaan tetap perlu memantau dan memperkuat kepatuhan di area yang lebih lemah

Selanjutnya, informasi mengenai disiplin kerja dikumpulkan melalui formulir kuesioner yang terdiri dari 13 pertanyaan dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Dari tanggapan 30 karyawan terhadap 13 pertanyaan tersebut, ditemukan bahwa variabel disiplin kerja

mencapai skor tertinggi 50 dan skor terendah 38. Analisis menggunakan perangkat lunak SPSS Statistik 22.0 menunjukkan bahwa Mean (M) adalah 45,66; Median (Me) adalah 46; Modus (Mo) adalah 47; dan Standar Deviasi (SD) adalah 2,99. Proses menyusun distribusi frekuensi dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

1) Menentukan jumlah kelas interval:

$$\begin{aligned}
 &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 30 \\
 &= 1 + 3,3 (1,47) \\
 &= 5,87, \text{ yang dibulatkan menjadi } 6.
 \end{aligned}$$

2) Menentukan rentang kelas:

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang Kelas} &= (\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}) \\
 &= 50 - 38 \\
 &= 12
 \end{aligned}$$

3) Menentukan panjang kelas interval:

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang kelas} &= \text{Rentang kelas} / \text{jumlah kelas interval} \\
 &= 12/6 \\
 &= 2
 \end{aligned}$$

Distribusi frekuensi variable disiplin kerja dapat dilihat dari tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4. 20 Distribusi Frekuensi Variable Disiplin Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	Persen (%)
1	38 – 39	1	3
2	40 – 41	2	7
3	42 – 43	3	10

4	44 – 45	6	20
5	46 – 47	10	33
6	48 – 49	7	23
7	50	1	3
Jumlah		30	100

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Informasi mengenai variabel penelitian kemudian dikelompokkan ke dalam kategori kecenderungan disiplin kerja berdasarkan pada skor ideal. Terdapat tiga kategori kecenderungan yang dapat digunakan:

6. Kelompok tinggi: Skor variabel penelitian yang lebih tinggi atau sama dengan mean ditambah satu standar deviasi.

$$M_i + 1.SD_i \leq X$$

7. Kelompok sedang: Skor variabel penelitian yang lebih tinggi dari satu standar deviasi di bawah mean, tetapi kurang dari satu standar deviasi di atas mean.

$$M_i - 1.SD_i \leq X < M_i + 1.SD_i$$

8. Kelompok rendah: Skor variabel penelitian yang lebih rendah dari satu standar deviasi di bawah mean.

$$X < M_i - 1.SD_i$$

Mean ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (SD_i) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$M_i = 1/2 (\text{skor tertinggi ideal} + \text{skor terendah ideal}) = 1/2 (65 + 13) = 39$$

$$SD_i = 1/6 (\text{skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal}) = 1/6 (65 - 13) = 8,6$$

$$\text{Kelompok tinggi} = M_i + 1. SD_i \leq X = 39 + 8,6 \leq X = 47,6 \leq X$$

$$\text{Kelompok sedang} = M_i - 1. SD_i \leq X < M_i + 1.SD_i$$

$$= 39 - 8,6 \leq X < 39 + 8,6 = 30,4 \leq X < 47,6$$

$$\text{Kelompok rendah} = X < M_i - 1.SD_i = X < 39 - 8,6 = X < 30,4$$

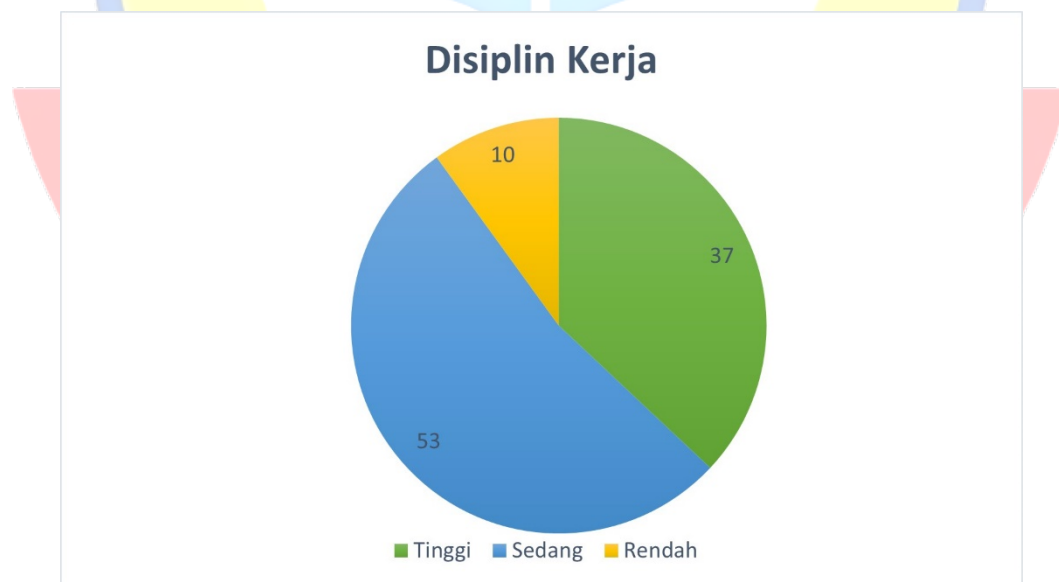
Berdasarkan data kecenderungan yang telah dihitung, dapat dibuat distribusi frekuensi kecenderungan variabel disiplin kerja seperti terlihat pada tabel 4.7.

Tabel 4. 21 Kecenderungan Variable Disiplin Kerja

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	$47,6 \leq X$	11	37	Tinggi
2	$30,4 \leq X \leq 47,6$	16	53	Sedang
3	$X \leq 30,4$	3	10	Rendah
	Jumlah	30	100	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Kecenderungan disiplin kerja karyawan di Enhai Hotel Bandung disajikan dengan pie chat yang dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut ini.



Gambar 4. 2 Pie Chart Distribusi Kecenderungan Disiplin Kerja

b. Hasil Survei Berdasarkan Motivasi Kerja (X₂)

Hasil survei tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Kerja dengan dimensi Balas Jasa, Kondisi Kerja, Prestasi Kerja, Pengakuan Dari Atasan, dan Pekerjaan Itu Sendiri diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil Survei Berdasarkan Balas Jasa

Hasil survei berdasarkan tanggapan dari responden berdasarkan dimensi Balas Jasa, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 22 Penghasilan yang saya terima untuk mencukupi hidup saya dan keluarga sudah tercukupi

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
1	Sangat Setuju	5	1	5	3.33
	Setuju	4	7	28	23.33
	Netral	3	15	45	50.00
	Tidak Setuju	2	7	14	23.33
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
	Jumlah			30	92
	Rata - rata			3.07	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Secara keseluruhan, Tabel diatas menunjukkan bahwa ada ketidakpuasan yang signifikan terkait dengan kecukupan penghasilan, dengan rata-rata skor 3,07 yang mengindikasikan pandangan netral di antara mayoritas responden. Hampir setengah dari responden merasa bahwa penghasilan mereka tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarga. Manajemen Enhaii hotel harus mempertimbangkan langkah-langkah untuk meningkatkan kompensasi atau memberikan dukungan tambahan untuk mengatasi masalah ini.

Tabel 4. 23 Saya akan bekerja lebih baik jika gaji dan tunjangan yang diterima selama ini ditingkatkan

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
2	Sangat Setuju	5	4	20	13.33
	Setuju	4	12	48	40.00
	Netral	3	11	33	36.67
	Tidak Setuju	2	3	6	10.00
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
	Jumlah		30	107	100
	Rata - rata			3.57	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Secara keseluruhan, tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden percaya bahwa peningkatan gaji dan tunjangan akan meningkatkan motivasi dan kinerja mereka, dengan rata-rata skor 3,57. Meskipun sebagian besar karyawan merasa bahwa kompensasi yang lebih baik akan berdampak positif, beberapa tetap netral atau tidak setuju, menunjukkan bahwa faktor lain juga mempengaruhi motivasi mereka. Manajemen Enhaii hotel harus mempertimbangkan untuk meninjau dan mungkin menyesuaikan kompensasi untuk memaksimalkan motivasi dan kinerja karyawan.

2. Hasil Survei Berdasarkan Kondisi Kerja

Hasil survei berdasarkan tanggapan dari responden berdasarkan dimensi Kondisi Kerja, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 24 Saya selalu mendapat gangguan terhadap keselamatan saya selama bekerja

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
3	Sangat Setuju	5	4	20	13.33

Setuju	4	11	44	36.67
Netral	3	8	24	26.67
Tidak Setuju	2	7	14	23.33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	102	100
Rata - rata			3.40	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Dari data diatas menunjukkan bahwa ada kekhawatiran signifikan terkait keselamatan di tempat kerja, dengan rata-rata skor 3,40 yang menunjukkan pandangan netral tetapi dengan proporsi besar responden yang merasa mengalami gangguan terkait keselamatan. Manajemen Enhaii hotel harus memprioritaskan evaluasi dan peningkatan dalam aspek keselamatan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

Tabel 4. 25 Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua rekan kerja

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
4	Sangat Setuju	5	1	5	3.33
	Setuju	4	14	56	46.67
	Netral	3	12	36	40.00
	Tidak Setuju	2	3	6	10.00
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
	Jumlah		30	103	100
	Rata - rata			3.43	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Hasil dari table diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja mereka, dengan rata-rata skor 3,43 yang menunjukkan pandangan netral hingga positif. Meskipun banyak yang merasa bahwa hubungan mereka

cukup baik, ada peluang untuk meningkatkan kedekatan dan interaksi sosial di tempat kerja. Manajemen Enhaii hotel dapat mempertimbangkan inisiatif untuk memperkuat hubungan antar karyawan dan meningkatkan ikatan tim.

Tabel 4. 26 Saya suka berinteraksi dengan karyawan lain

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
5	Sangat Setuju	5	4	20	13.33
	Setuju	4	13	52	43.33
	Netral	3	11	33	36.67
	Tidak Setuju	2	2	4	6.67
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
	Jumlah		30	109	100
	Rata - rata			3.63	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Secara keseluruhan, hasil dari table diatas menunjukkan bahwa responden umumnya “Setuju” bahwa mereka suka berinteraksi dengan karyawan lain, dengan rata-rata skor 3,63. Ini menunjukkan bahwa interaksi sosial di tempat kerja dianggap penting dan menyenangkan bagi sebagian besar responden. Manajemen Enhaii hotel dapat memanfaatkan informasi ini untuk meningkatkan komunikasi dan kolaborasi di antara karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

Tabel 4. 27 Saya selalu berupaya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
6	Sangat Setuju	5	1	5	3.33
	Setuju	4	12	48	40.00
	Netral	3	11	33	36.67
	Tidak Setuju	2	6	12	20.00
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00

Jumlah	30	98	100
Rata - rata	3.27		

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Secara keseluruhan, data diatas menunjukkan bahwa responden cenderung “Netral” tentang usaha mereka dalam menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, dengan rata-rata skor 3,27. Meskipun ada sejumlah responden yang berusaha, banyak yang netral atau merasa kurang terlibat. Manajemen Enhaii hotel dapat mengambil langkah-langkah untuk mendorong dan mendukung interaksi positif di tempat kerja untuk memperkuat hubungan antar karyawan.

3. Hasil Survei Berdasarkan Prestasi Kerja

Hasil survei berdasarkan tanggapan dari responden berdasarkan dimensi Prestasi Kerja, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 28 Perusahaan selalu memberikan penghargaan untuk pegawainya yang memiliki kinerja yang baik

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
7	Sangat Setuju	5	6	30	20.00
	Setuju	4	9	36	30.00
	Netral	3	8	24	26.67
	Tidak Setuju	2	7	14	23.33
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
	Jumlah		30	104	100
	Rata - rata			3.47	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Hasil dari data diatas menunjukkan bahwa responden cenderung Netral hingga Setuju mengenai penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, dengan rata-rata skor 3,47. Meskipun banyak responden merasa

perusahaan memberikan penghargaan, terdapat juga kelompok yang merasa kurang puas. Manajemen Enhaii hotel dapat mengambil langkah-langkah untuk memperbaiki dan mengkomunikasikan sistem penghargaan guna meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan.

4. Hasil Survei Berdasarkan Pengakuan Dari Atasan

Hasil survei berdasarkan tanggapan dari responden berdasarkan dimensi Pengakuan Dari Atasan, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 29 Pimpinan sering memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai oleh bawahan

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
8	Sangat Setuju	5	4	20	13.33
	Setuju	4	14	56	46.67
	Netral	3	9	27	30.00
	Tidak Setuju	2	3	6	10.00
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
	Jumlah			30	109
	Rata - rata			3.63	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Secara keseluruhan, Tabel 4.29 menunjukkan bahwa responden cenderung “Setuju” bahwa pimpinan sering memberikan pujian kepada bawahan, dengan rata-rata skor 3,63. Ini menunjukkan bahwa pengakuan atas prestasi kerja melalui pujian dianggap sebagai praktik yang positif oleh mayoritas responden. Manajemen Enhaii hotel dapat terus memfokuskan upaya pada pengakuan prestasi untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi serta kepuasan karyawan.

Tabel 4. 30 Perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
9	Sangat Setuju	5	10	50	33.33
	Setuju	4	11	44	36.67
	Netral	3	8	24	26.67
	Tidak Setuju	2	1	2	3.33
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
	Jumlah		30	120	100
	Rata - rata			4.00	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Secara keseluruhan, data diatas menunjukkan bahwa responden cenderung “Setuju” bahwa perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi, dengan rata-rata skor 4,00. Ini mencerminkan pandangan positif terhadap kebijakan promosi perusahaan, dengan mayoritas responden merasa bahwa prestasi diakui melalui promosi jabatan. Manajemen Enhaii hotel dapat terus mempertahankan dan memperkuat kebijakan ini untuk memastikan kepuasan dan motivasi karyawan.

5. Hasil Survei Berdasarkan Pekerjaan Itu Sendiri

Hasil survei berdasarkan tanggapan dari responden berdasarkan dimensi Pengalaman Itu Sendiri, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 31 Saya selalu siap diberi tanggungjawab untuk melesaikan tugas yang diberikan pimpinan

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
10	Sangat Setuju	5	3	15	10.00
	Setuju	4	12	48	40.00
	Netral	3	10	30	33.33
	Tidak Setuju	2	5	10	16.67
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
	Jumlah		30	103	100

Rata - rata	3.43
--------------------	-------------

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden cenderung Netral hingga Setuju mengenai kesiapan mereka untuk diberi tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dengan rata-rata skor 3,43. Meskipun sebagian besar responden merasa siap untuk menerima tanggung jawab, ada juga yang netral atau kurang setuju. Manajemen Enhaii hotel dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kesiapan dan kepercayaan diri karyawan dalam menghadapi tanggung jawab dengan dukungan yang tepat dan komunikasi yang jelas.

Tabel 4. 32 Saya selalu berusaha untuk mengikuti program pendidikan dan latihan untuk meningkatkan potensi diri

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
11	Sangat Setuju	5	6	30	20.00
	Setuju	4	12	48	40.00
	Netral	3	9	27	30.00
	Tidak Setuju	2	3	6	10.00
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
	Jumlah		30		111
Rata - rata				3.70	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Secara keseluruhan, tabel diatas menunjukkan bahwa responden cenderung “Setuju” bahwa mereka selalu berusaha mengikuti program pendidikan dan latihan untuk meningkatkan potensi diri, dengan rata-rata skor 3,70. Mayoritas responden menunjukkan komitmen terhadap pengembangan diri, tetapi ada juga sebagian yang netral atau kurang setuju. Manajemen Enhaii hotel dapat mengambil langkah-langkah untuk lebih

mendukung dan memfasilitasi pengembangan diri karyawan agar dapat memaksimalkan potensi mereka.

Tabel 4. 33 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi Kerja (X_2)

No.	Pernyataan	Jumlah					N	Sum	Mean	Ket.
		STS	TS	N	S	SS				
1	Penghasilan yang saya terima untuk mencukupi hidup saya dan keluarga sudah tercukupi.	0	7	15	7	1	30	92	3,07	Cukup Baik
2	Saya akan bekerja lebih baik jika gaji dan tunjangan yang diterima selama ini ditingkatkan	0	3	11	12	4	30	107	3,57	Baik
3	Saya selalu mendapat gangguan terhadap keselamatan saya selama bekerja.	0	7	8	11	4	30	102	3,40	Baik
4	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua rekan kerja.	0	3	12	14	1	30	103	3,43	Baik
5	Saya suka berinteraksi dengan karyawan lain.	0	2	11	13	4	30	109	3,63	Baik
6	Saya selalu berupaya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.	0	6	11	12	1	30	98	3,27	Cukup Baik

7	Perusahaan selalu memberikan penghargaan untuk pegawainya yang memiliki kinerja yang baik.	0	7	8	9	6	30	104	3,47	Baik
8	Pimpinan sering memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai oleh bawahan.	0	3	9	14	4	30	109	3,63	Baik
9	Perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi	0	1	8	11	10	30	120	4,00	Baik
10	Saya selalu siap diberi tanggungjawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.	0	5	10	12	3	30	103	3,43	Baik
11	Saya selalu berusaha untuk mengikuti program pendidikan dan latihan untuk meningkatkan potensi diri.	0	3	9	12	6	30	111	3,70	Baik

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Secara keseluruhan, Tabel 4.33 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dalam perusahaan dinilai baik oleh sebagian besar responden. Aspek seperti promosi jabatan, pujian dari pimpinan, dan pengembangan diri mendapatkan skor yang sangat baik. Namun, terdapat beberapa indikator seperti penghasilan, hubungan kerja, dan keselamatan yang memerlukan perhatian lebih untuk

meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Khususnya untuk skor rata-rata pada indikator no 1 “Penghasilan yang saya terima untuk mencukupi hidup saya dan keluarga sudah tercukupi” termasuk rata-rata yang paling kecil dibandingkan dengan indikator yang lainnya tetapi masih tergolong baik. Hal ini disebabkan oleh kurangnya benefit tambahan atau insentif yang diterima oleh karyawan baik itu secara materi maupun non materi.

Selanjutnya, data mengenai motivasi kerja dikumpulkan melalui formulir kuesioner yang terdiri dari 11 pertanyaan dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Dari hasil tanggapan 30 karyawan terhadap 11 pertanyaan tersebut, ditemukan bahwa variabel motivasi kerja mencapai skor tertinggi 46 dan skor terendah 30. Analisis menggunakan perangkat lunak SPSS Statistik 22.0 menunjukkan bahwa Mean (M) adalah 38,63; Median (Me) adalah 38; Modus (Mo) adalah 38; dan Standar Deviasi (SD) adalah 3,09. Proses menyusun distribusi frekuensi dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

1) Menentukan jumlah kelas interval:

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

$$= 1 + 3,3 \log 30$$

$$= 1 + 3,3 (1,47)$$

$$= 5,87, \text{ yang dibulatkan menjadi } 6.$$

2) Menentukan rentang kelas:

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

$$= 46 - 30$$

$$= 16$$

3) Menentukan panjang kelas interval:

$$\text{Panjang kelas} = \text{Rentang kelas} / \text{jumlah kelas interval}$$

$$= 16/6$$

$$= 2,66 \text{ (dibulatkan menjadi 3)}$$

Distribusi frekuensi variable disiplin kerja dapat dilihat dari tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4. 34 Distribusi Frekuensi Variable Motivasi Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	Persen (%)
1	30 – 32	1	3
2	33 – 35	13	13
3	36 – 38	12	40
4	39 – 41	8	27
5	42 – 44	4	13
6	45 – 46	1	3
Jumlah		30	100

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Informasi mengenai variabel penelitian kemudian dikelompokkan ke dalam kategori kecenderungan motivasi kerja berdasarkan pada skor ideal. Terdapat tiga kategori kecenderungan yang dapat digunakan:

2. Kelompok tinggi: Skor variabel penelitian yang lebih tinggi atau sama dengan mean ditambah satu standar deviasi

$$M_i + 1.SD_i \leq X$$

3. Kelompok sedang: Skor variabel penelitian yang lebih tinggi dari satu standar deviasi di bawah mean, tetapi kurang dari satu standar deviasi di atas mean.

$$M_i - 1.SD_i \leq X < M_i + 1.SD_i$$

4. Kelompok rendah: Skor variabel penelitian yang lebih rendah dari satu standar deviasi di bawah mean.

$$X < Mi - 1.SDi$$

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

$$Mi = 1/2 (\text{skor tertinggi ideal} + \text{skor terendah ideal}) = 1/2 (55 + 11) = 33$$

$$SDi = 1/6 (\text{skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal}) = 1/6 (55 - 11) = 7,3$$

$$\text{Kelompok tinggi} = Mi + 1. SDi \leq X = 33 + 7,3 \leq X = 40,3 \leq X$$

$$\begin{aligned} \text{Kelompok sedang} &= Mi - 1. SDi \leq X < Mi + 1.SDi \\ &= 33 - 7,3 \leq X < 33 + 7,3 = 25,6 \leq X < 40,3 \end{aligned}$$

$$\text{Kelompok rendah} = X < Mi - 1.SDi = X < 33 - 7,3 = X < 25,6$$

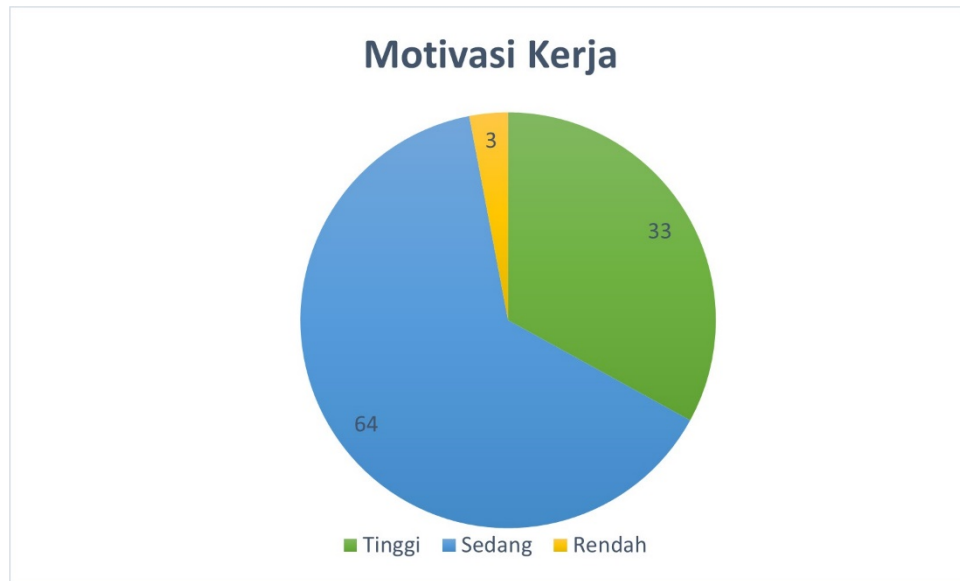
Berdasarkan data kecenderungan yang telah dihitung, dapat dibuat distribusi frekuensi kecenderungan variabel disiplin kerja seperti terlihat pada tabel 4.9.

Tabel 4. 35 Kecenderungan Variable Motivasi Kerja

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	$40,3 \leq X$	10	33	Tinggi
2	$25,6 \leq X \leq 40,3$	19	64	Sedang
3	$X \leq 25,6$	1	3	Rendah
	Jumlah	30	100	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Kecenderungan motivasi kerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung disajikan dengan pie chat yang dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut ini.



Gambar 4.3 Pie Chart Distribusi Kecenderungan Motivasi Kerja

c. Hasil Survei Berdasarkan Kinerja Karyawan (Y)

Hasil survei tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan dengan dimensi Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil Survei Berdasarkan Kualitas

Hasil survei berdasarkan tanggapan dari responden berdasarkan dimensi Kualitas, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.36 Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
1	Sangat Setuju	5	8	40	26.67
	Setuju	4	14	56	46.67
	Netral	3	7	21	23.33
	Tidak Setuju	2	1	2	3.33
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
	Jumlah			30	119
	Rata - rata			3.97	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Dari data diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam hal menyelesaikan tugas sesuai target tampaknya sangat baik. Manajemen Enhaii hotel dapat mempertimbangkan untuk menggunakan ini sebagai area kekuatan dan mungkin menonjolkan pencapaian ini dalam evaluasi kinerja. Meskipun data menunjukkan hasil yang positif, tetap penting untuk memastikan dukungan yang berkelanjutan bagi karyawan agar mereka terus dapat memenuhi target kerja dengan efektif. Secara keseluruhan, tabel 4.36 menunjukkan bahwa karyawan umumnya mematuhi target yang ditetapkan dan menunjukkan kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugas.

2. Hasil Survei Berdasarkan Kuantitas

Hasil survei berdasarkan tanggapan dari responden berdasarkan dimensi Kuantitas, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 37 Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan benar

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
2	Sangat Setuju	5	8	40	26.67
	Setuju	4	15	60	50.00
	Netral	3	7	21	23.33
	Tidak Setuju	2	0	0	0.00
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
	Jumlah		30	121	100
	Rata - rata			4.03	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Data diatas menunjukkan bahwa karyawan tampaknya memiliki performa yang sangat baik dalam hal akurasi dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Ini adalah indikator positif dari kualitas kerja dan

perhatian terhadap detail. Secara keseluruhan, data diatas menunjukkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang sangat baik dalam hal menyelesaikan tugas dengan benar, dan hasil ini mencerminkan kepuasan yang tinggi dan keterampilan yang solid dalam pekerjaan mereka.

3. Hasil Survei Berdasarkan Ketepatan Waktu

Hasil survei berdasarkan tanggapan dari responden berdasarkan dimensi Ketepatan Waktu, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 38 Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
3	Sangat Setuju	5	14	70	46.67
	Setuju	4	10	40	33.33
	Netral	3	3	9	10.00
	Tidak Setuju	2	3	6	10.00
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
	Jumlah		30	125	100
	Rata - rata			4.17	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Hasil diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, yang mencerminkan disiplin dan manajemen waktu yang baik di kalangan karyawan. Meskipun mayoritas responden memiliki sikap positif, adanya responden yang netral atau tidak setuju menunjukkan bahwa ada sedikit ruang untuk perbaikan, seperti memberikan dukungan tambahan bagi karyawan yang mungkin mengalami kesulitan dalam manajemen waktu.

4. Hasil Survei Berdasarkan Efektivitas

Hasil survei berdasarkan tanggapan dari responden berdasarkan dimensi Efektivitas, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 39 Saya selalu memanfaatkan peralatan kantor dengan baik

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
4	Sangat Setuju	5	7	35	23.33
	Setuju	4	14	56	46.67
	Netral	3	7	21	23.33
	Tidak Setuju	2	2	4	6.67
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
	Jumlah			30	116
	Rata - rata			3.87	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa mereka memanfaatkan peralatan kantor dengan baik, mencerminkan pemahaman yang baik tentang penggunaan fasilitas kantor. Adanya persentase responden yang bersikap netral atau tidak setuju menunjukkan bahwa ada ruang untuk peningkatan dalam hal penggunaan peralatan kantor, baik melalui pelatihan tambahan atau pengingat tentang pentingnya pemanfaatan peralatan secara efisien.

5. Hasil Survei Berdasarkan Kemandirian

Hasil survei berdasarkan tanggapan dari responden berdasarkan dimensi Kemandirian, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 40 Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan oleh pimpinan

No. Item	Tanggapan Responden	Bobot	F	Skor	%
5	Sangat Setuju	5	15	75	50.00

Setuju	4	10	40	33.33
Netral	3	3	9	10.00
Tidak Setuju	2	2	4	6.67
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	128	100
Rata - rata			4.27	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Hasil dari data diatas menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 4.27, yang menunjukkan kecenderungan kuat ke arah "Setuju" dan "Sangat Setuju." Ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, responden merasa mereka tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepada mereka. Mencerminkan adanya tingkat integritas yang tinggi di antara karyawan. Sikap netral dan tidak setuju yang ditunjukkan oleh sebagian kecil responden mengindikasikan adanya perbedaan pengalaman atau persepsi terkait penggunaan wewenang, meskipun ini hanya berlaku untuk sebagian kecil karyawan.

Tabel 4. 41 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Jumlah					N	Sum	Mean	Ket.
		STS	TS	N	S	SS				
1	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.	0	1	7	14	8	30	119	3,97	Baik
2	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan benar.	0	0	7	15	8	30	121	4,03	Baik

3	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.	0	3	3	10	14	30	125	4,17	Baik
4	Saya selalu memanfaatkan peralatan kantor dengan baik.	0	2	7	14	7	30	116	3,87	Baik
5	Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan oleh pimpinan.	0	2	3	10	15	30	128	4,27	Baik

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan umumnya memiliki kinerja yang baik, dengan kepercayaan diri yang tinggi dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan, termasuk mematuhi aturan dan tidak menyalahgunakan wewenang. Meskipun kinerja secara keseluruhan baik, ada indikasi bahwa pemanfaatan peralatan kantor masih bisa ditingkatkan, meskipun ini tidak menjadi masalah besar. Perusahaan dapat memberikan pelatihan atau penyuluhan lebih lanjut mengenai cara memanfaatkan peralatan kantor dengan lebih baik untuk memastikan efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan sehari-hari.

Selanjutnya, data mengenai kinerja karyawan dikumpulkan melalui formulir kuesioner yang terdiri dari 5 pertanyaan dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Dari hasil tanggapan 30 karyawan terhadap 5 pertanyaan tersebut, ditemukan bahwa variabel kinerja karyawan mencapai skor tertinggi 25 dan skor terendah 13. Analisis menggunakan perangkat lunak SPSS Statistik 22.0 menunjukkan bahwa Mean (M) adalah

20,3; Median (Me) adalah 21; Modus (Mo) adalah 21; dan Standar Deviasi (SD) adalah 2,80. Proses menyusun distribusi frekuensi dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

1) Menentukan jumlah kelas interval:

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

$$= 1 + 3,3 \log 30$$

$$= 1 + 3,3 (1,47)$$

$$= 5,87, \text{ yang dibulatkan menjadi } 6.$$

2) Menentukan rentang kelas:

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

$$= 25 - 13$$

$$= 12$$

3) Menentukan panjang kelas interval:

$$\text{Panjang kelas} = \text{Rentang kelas} / \text{jumlah kelas interval}$$

$$= 12/6$$

$$= 2$$

Distribusi frekuensi variable disiplin kerja dapat dilihat dari tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4. 42 Distribusi Frekuensi Variable Motivasi Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	Persen (%)
1	13 – 14	2	7
2	15 – 16	1	3
3	17 – 18	4	13
4	19 – 20	7	23
5	21 – 22	10	33
6	23 – 24	4	13
7	25	2	7

Jumlah	30	100
--------	----	-----

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Informasi mengenai variabel penelitian kemudian dikelompokkan ke dalam kategori kecenderungan motivasi kerja berdasarkan pada skor ideal. Terdapat tiga kategori kecenderungan yang dapat digunakan:

2. Kelompok tinggi: Skor variabel penelitian yang lebih tinggi atau sama dengan mean ditambah satu standar deviasi

$$M_i + 1.SD_i \leq X$$

3. Kelompok sedang: Skor variabel penelitian yang lebih tinggi dari satu standar deviasi di bawah mean, tetapi kurang dari satu standar deviasi di atas mean.

$$M_i - 1.SD_i \leq X < M_i + 1.SD_i$$

4. Kelompok rendah: Skor variabel penelitian yang lebih rendah dari satu standar deviasi di bawah mean.

$$X < M_i - 1.SD_i$$

Mean ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (SD_i) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$M_i = 1/2 (\text{skor tertinggi ideal} + \text{skor terendah ideal}) = 1/2 (25 + 5) = 15$$

$$SD_i = 1/6 (\text{skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal}) = 1/6 (25 - 5) = 3,3$$

$$\text{Kelompok tinggi} = M_i + 1. SD_i \leq X = 15 + 3,3 \leq X = 18,3 \leq X$$

$$\text{Kelompok sedang} = M_i - 1. SD_i \leq X < M_i + 1.SD_i$$

$$= 15 - 3,3 \leq X < 15 + 3,3 = 11,7 \leq X < 18,3$$

$$\text{Kelompok rendah} = X < M_i - 1.SD_i = X < 15 - 3,3 = X < 11,7$$

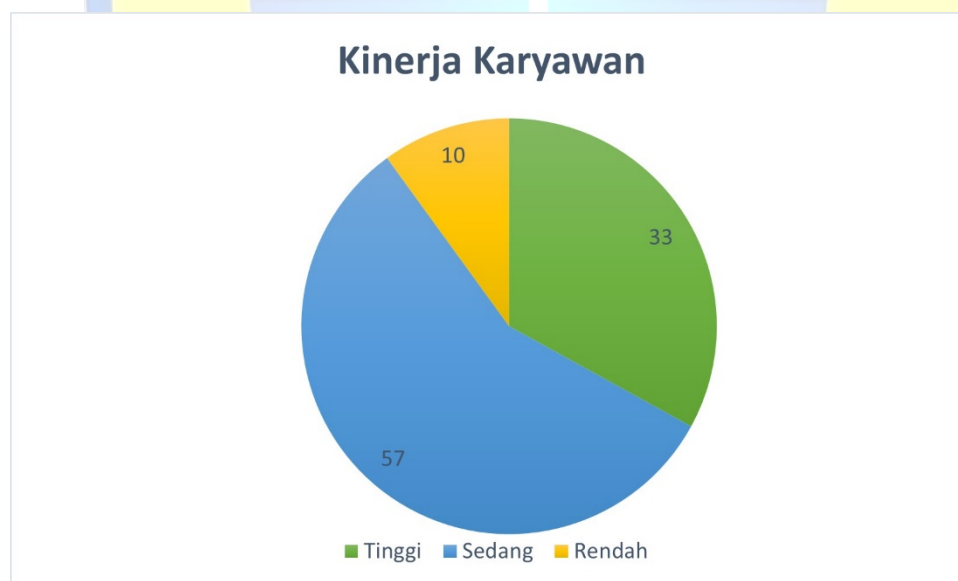
Berdasarkan data kecenderungan yang telah dihitung, dapat dibuat distribusi frekuensi kecenderungan variabel disiplin kerja seperti terlihat pada tabel 4.11.

Tabel 4. 43 Kecenderungan Variable Kinerja Karyawan

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	$18,3 \leq X$	10	33	Tinggi
2	$11,7 \leq X \leq 18,3$	17	57	Sedang
3	$X \leq 11,7$	3	10	Rendah
	Jumlah	30	100	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Kecenderungan kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung disajikan dengan pie chat yang dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut ini.



Gambar 4. 4 Pie Chart Distribusi Kecenderungan Kinerja Karyawan

4.2 Pengujian Prasyarat Analisis

Pada penelitian ini, terdapat tiga uji analisis yang digunakan untuk memeriksa prasyarat analisis:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengevaluasi apakah distribusi variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini diterapkan pada analisis statistik parametrik, sehingga data diharapkan memenuhi asumsi bahwa distribusinya normal. Distribusi normal mengacu pada data yang mengikuti pola distribusi normal. Uji normalitas menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan perangkat lunak SPSS 24.0 for Windows. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, data dianggap memiliki distribusi normal; sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$, data dianggap tidak memiliki distribusi normal.

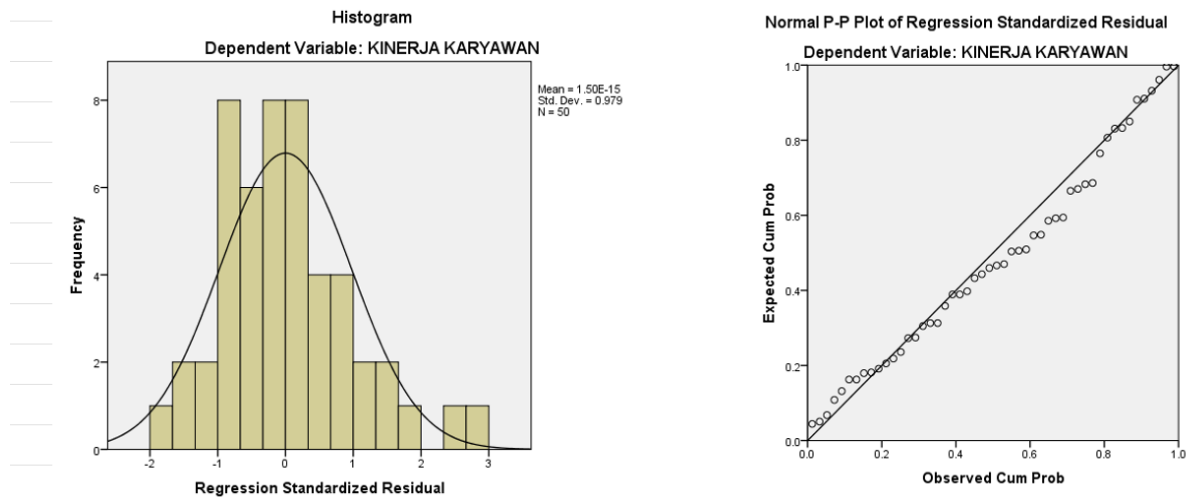
Hasil dari pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 44 Hasil Uji Normalitas Variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	2.38257165
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-0.041
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05 atau ($0,200 > 0,05$), menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal.

Selain itu, normal atau tidaknya data dapat dilihat melalui *normal probability plot* dan grafik histogram yang telah disajikan sebagai berikut:



Gambar 4.5 Normal Probability Plot dan Grafik Histogram

Dari gambar 4.5 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, selain itu grafik histogramnya membentuk lonceng sehingga menunjukkan distribusi normal, maka dianggap bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menilai apakah variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan linear atau tidak terhadap variabel kinerja karyawan. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan uji F pada tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 24.0 for Windows. Apabila nilai Fhitung melebihi nilai Ftabel, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak menunjukkan hubungan linear. Sebaliknya, jika nilai Fhitung kurang dari atau sama dengan nilai Ftabel pada tingkat signifikansi 5%, hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dianggap linear. Hasil uji linearitas tercantum dalam table 4.13

Tabel 4. 45 Hasil Uji Normalitas Variabel

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

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Dari tabel, diperoleh hasil uji linearitas antara variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel kinerja karyawan (Y), dimana F_{hitung} adalah 1,641 pada tingkat signifikansi 5%. Nilai F_{hitung} tersebut lebih rendah dari nilai F_{tabel} , yaitu $1,641 < 2,040$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y) bersifat linear. Uji linearitas antara variabel motivasi kerja (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 0,579 pada tingkat signifikansi 5%. Nilai F_{hitung} tersebut juga lebih kecil dari nilai F_{tabel} , yaitu $0,579 < 2,010$, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) bersifat linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan sebagai bagian dari prasyarat untuk analisis regresi ganda. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi kemungkinan adanya multikolinearitas antara variabel bebas. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai VIF lebih besar dari 10,00, menandakan adanya multikolinearitas. Apabila terdapat multikolinearitas antara variabel bebas, maka analisis regresi ganda tidak dapat dilanjutkan. Namun, jika tidak ada indikasi multikolinearitas antara variabel bebas, maka analisis regresi ganda dapat dilanjutkan.

Hasil pengujian multikolinearitas dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 24.0 for Windows terdapat dalam tabel 4.13.

Tabel 4. 46 Ringkasan Hasil Uji Multikoleniaritas

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

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Berdasarkan ringkasan hasil uji multikolinearitas dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa nilai VIF untuk variabel disiplin kerja (X₁) dan variabel motivasi kerja (X₂) adalah 1,645, yang lebih rendah dari 10,00 atau $1,645 < 10,00$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas yang terjadi.

d. Uji Validitas

Variabel Kinerja Karyawan diukur melalui pernyataan responden terhadap pertanyaan butir 1 sampai 13. Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS, diperoleh hasil berikut ini:

Tabel 4. 47 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

No.	Pertanyaan	r. Tabel	r. Hitung	Ket.
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.	0,279	0.677	Valid
2	Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai.	0,279	0.681	Valid
3	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik.	0,279	0.857	Valid
4	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan pimpinan.	0,279	0.764	Valid
5	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.	0,279	0.759	Valid

6	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.	0,279	0.522	Valid
7	Saya mampu memberikan perbaikan setelah evaluasi pekerjaan dilakukan.	0,279	0.580	Valid
8	Saya mampu memberikan saran untuk kemajuan perusahaan.	0,279	0.668	Valid
9	Lokasi tempat saya bekerja dekat dengan tempat tinggal.	0,279	0.560	Valid
10	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.	0,279	0.692	Valid
11	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.	0,279	0.751	Valid
12	Saya melaksanakan hukuman yang diberikan perusahaan apa bila saya melakukan kesalahan.	0,279	0.737	Valid
13	Saya selalu mentaati peraturan yang diterapkan perusahaan.	0,279	0.795	Valid

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, maka dapat dilihat hasil koefisien korelasi semua butir memiliki skor total di atas 0,2, sehingga semua butir instrumen Disiplin Kerja dinyatakan valid. Butir yang mempunyai validitas tertinggi adalah butir 03, dengan koefisien korelasi 0,857 dan paling rendah adalah butir nomor 6, dengan koefisien korelasi 0,522.

Indikator-indikator disiplin kerja di Enhaii Hotel Bandung berdasarkan skor rata-rata kuesioner pada umumnya tergolong sangat baik, namun skor rata-rata pada indikator kuesioner no 6 “saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya” termasuk rata-rata yang paling kecil dibandingkan dengan indikator yang lain tetapi masih tergolong baik. Hal ini selaras dengan latar belakang pada penelitian ini yang berangkat dari ulasan tamu yang menyatakan bahwa karyawan tidak berada di tempat kerja yang dapat dilihat pada gambar 1.3.

Selanjutnya, hasil pengujian instrumen variabel X_2 yaitu Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4. 48 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

No.	Pertanyaan	r. Tabel	r. Hitung	Ket.
1	Penghasilan yang saya terima untuk mencukupi hidup saya dan keluarga sudah tercukupi.	0,279	0.437	Valid
2	Saya akan bekerja lebih baik jika gaji dan tunjangan yang diterima selama ini ditingkatkan	0,279	0.672	Valid
3	Saya selalu mendapat gangguan terhadap keselamatan saya selama bekerja.	0,279	0.498	Valid
4	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua rekan kerja.	0,279	0.685	Valid
5	Saya suka berinteraksi dengan karyawan lain.	0,279	0.686	Valid
6	Saya selalu berupaya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.	0,279	0.710	Valid
7	Perusahaan selalu memberikan penghargaan untuk pegawainya yang memiliki kinerja yang baik.	0,279	0.559	Valid
8	Pimpinan sering memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai oleh bawahan.	0,279	0.580	Valid
9	Perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi	0,279	0.780	Valid
10	Saya selalu siap diberi tanggungjawab untuk melesaikan tugas yang diberikan pimpinan.	0,279	0.659	Valid
11	Saya selalu berusaha untuk mengikuti program pendidikan dan latihan untuk meningkatkan potensi diri.	0,279	0.643	Valid

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Dari tabel di atas dapat dilihat hasil koefisien korelasi semua butir pertanyaan memiliki skor total di atas 0,2, sehingga semua butir instrumen

Motivasi Kerja dinyatakan valid. Butir yang mempunyai validitas tertinggi adalah butir 9, dengan koefisien korelasi 0,780 dan paling rendah adalah butir nomor 1, dengan koefisien korelasi 0,437.

Indikator-indikator motivasi kerja di Enhaii Hotel Bandung pada umumnya tergolong baik, namun skor rata-rata pada indicator no 1 “Penghasilan yang saya terima untuk mencukupi hidup saya dan keluarga sudah tercukupi” termasuk rata-rata yang paling kecil dibandingkan dengan indikator yang lainnya tetapi masih tergolong baik. Hal ini disebabkan oleh kurangnya benefit tambahan atau insentif yang diterima oleh karyawan baik itu secara materi maupun non materi.

Selanjutnya, hasil pengujian instrumen variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Hasil uji menunjukkan koefisien korelasi semua butir memiliki skor total di atas 0,2, sehingga semua butir pertanyaan Kinerja Karyawan dinyatakan valid. Data hasil uji ditunjukkan pada tabel 4.17 berikut:

Tabel 4. 49 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	r. Tabel	r. Hitung	Ket.
1	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.	0,279	0.750	Valid
2	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan benar.	0,279	0.781	Valid
3	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.	0,279	0.731	Valid
4	Saya selalu memanfaatkan peralatan kantor dengan baik.	0,279	0.699	Valid
5	Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan oleh pimpinan.	0,279	0.807	Valid

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Dari tabel di atas dapat dilihat hasil koefisien korelasi semua butir pertanyaan memiliki skor total di atas 0,2, sehingga semua butir instrumen Motivasi Kerja dinyatakan valid. Butir yang mempunyai validitas tertinggi adalah butir 5, dengan koefisien korelasi 0,807 dan paling rendah adalah butir nomor 4, dengan koefisien korelasi 0,699.

Indikator-indikator kinerja karyawan di Enhai Hotel Bandung pada umumnya tergolong baik, namun skor rata-rata pada indikator pada indikator “saya selalu memanfaatkan peralatan kantor dengan baik” termasuk pada rata-rata paling kecil dibandingkan dengan indikator kinerja karyawan yang lainnya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran tentang pentingnya pemanfaatan peralatan. Karyawan mungkin tidak sepenuhnya menyadari pentingnya memanfaatkan peralatan kantor dengan baik atau mungkin tidak melihat bagaimana hal ini berkontribusi pada kinerja mereka.

e. Uji Autokorelasi

Dari hasil uji spss diperoleh nilai *Durbin Watson* sebesar 2.300 yang nilainya lebih besar dari DU yaitu 1.6283 dan lebih kecil dari 4-DU yaitu sebesar 2.3717. Sehingga nilai DWnya berada di antara DU dan 4-DU atau $1.6283 < 2.300 < 2.3717$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian bebas dari autokorelasi. Data uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut:

Tabel 4. 50 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Durbin-Watson
1	.846 ^a	.716	2.300

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

f. Analisis Regresi

Analisis regresi diterapkan untuk menanggapi pertanyaan penelitian yang pertama, kedua, dan ketiga. Dalam penelitian ini, analisis regresi dilakukan menggunakan pendekatan regresi sederhana dengan satu prediktor untuk menjawab pertanyaan pertama dan kedua, sementara regresi ganda dengan dua prediktor digunakan untuk menjawab pertanyaan ketiga. Penggunaan program SPSS 24.00 for Windows digunakan untuk melakukan analisis ini. Melalui analisis ini, akan dijabarkan pengaruh dari masing-masing variabel bebas, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan.

1. Analisis Untuk Menjawab Pertanyaan Penelitian Pertama

Pertanyaan riset awal bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja memiliki pengaruh pada kinerja para karyawan di Enhaii Hotel Bandung. Analisis awal menggunakan regresi sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22.00 for Windows, yang hasilnya tercantum dalam Tabel 4.19 di bawah ini.

Tabel 4. 51 Analisis Untuk 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	0,00	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

➤ Persamaan Regresi Linear

Dari tabel di atas, dapat diturunkan persamaan regresi linear sebagai berikut:

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

Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0,935, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja (X_1) akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,935 unit dalam kinerja karyawan (Y).

➤ Koefisien Korelasi (r) antara Variabel X_1 dan Y

Berdasarkan perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS 24.00 for Windows, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,785. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan.

➤ Koefisien Determinasi (r^2) antara Variabel X_1 dan Y

Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 24.00 for Windows, diperoleh nilai koefisien determinasi (r^2) antara Variabel X_1 dan Y sebesar 0,617. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berkontribusi sebesar 61,7% terhadap variasi dalam kinerja karyawan, sementara 38,3% sisanya disebabkan oleh faktor atau variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja.

➤ Uji Signifikansi Regresi Sederhana

Uji signifikansi ini dilakukan untuk menentukan apakah variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan nilai t -hitung sebesar 8,787. Dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,671 pada taraf signifikansi 0,05, maka diperoleh

$t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,787 > 1,671$), yang mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis Untuk Menjawab Pertanyaan Penelitian Kedua

Pertanyaan riset kedua untuk mengetahui apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung. Analisis kedua menggunakan regresi sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22.00 for Windows, yang hasilnya tercatat dalam Tabel 4.20 berikut.

Tabel 4. 52 Analisis Untuk 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	0,00	

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

➤ Persamaan Regresi Linear

Dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

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

Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 1,183, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja (X_2) akan mengakibatkan peningkatan sebesar 1,183 unit dalam kinerja karyawan (Y).

➤ Koefisien Korelasi (r) antara Variabel X_2 dan Y

Dengan menggunakan program SPSS 24.00 for Windows, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,738. Ini menandakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

➤ Koefisien Determinasi (r^2) antara Variabel X_2 dan Y

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 24.00 for Windows, diperoleh nilai koefisien determinasi (r^2) antara Variabel X_2 dan Y sebesar 0,544. Ini berarti bahwa variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 54,4% terhadap variasi dalam kinerja karyawan, sementara 45,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

➤ Uji Signifikansi Regresi Sederhana

Uji signifikansi ini dilakukan untuk menentukan apakah variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 7,568. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,671 pada taraf signifikansi 0,05, maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,568 > 1,671$), yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Untuk Menjawab Pertanyaan Penelitian Ketiga

Pertanyaan riset ketiga meneliti apakah ada dampak dari disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung. Analisis ketiga dilakukan melalui analisis regresi ganda. Hasil ringkasan dari pengujian regresi ganda tersebut dapat ditemukan dalam Tabel 4.21.

Tabel 4. 53 Analisis Untuk Menjawab Pertanyaan Penelitian Ketiga

Sumber	Koef.	R	R ²	Fhitung	Ftabel	Sig.	Ket.
Konst	1,080	0,864	0,716	59,288	2,60	0,00	Positif dan Signifikan
X1	0,633						
X2	0,649						

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

➤ Persamaan Garis Regresi Ganda

Dari ringkasan hasil analisis regresi ganda dalam Tabel 4.16, dapat disimpulkan persamaan garis regresi ganda sebagai berikut:

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

Dari persamaan tersebut, dapat diamati bahwa nilai koefisien untuk disiplin kerja (X_1) adalah 0,633, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja (X_1) akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,633 satuan dalam kinerja karyawan (Y), dengan asumsi motivasi kerja (X_2) tetap. Sementara itu, nilai koefisien untuk motivasi kerja (X_2) adalah 0,649, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,649 satuan dalam kinerja karyawan (Y), dengan asumsi disiplin kerja (X_1) tetap.

➤ Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r^2)

Dari Tabel diatas, didapatkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,846 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,716. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) memberikan kontribusi sebesar 71,6% terhadap variasi dalam kinerja karyawan.

➤ Pengujian Signifikansi dengan Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Pengujian signifikansi regresi ganda dilakukan dengan uji F. Hasil uji menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($59,288 > 2,60$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Ini

mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

4. Sumbangan Efektif (SE)

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda, dapat disimpulkan seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh masing-masing variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja) serta variabel dependen (kinerja karyawan). Informasi tentang sumbangan efektif (SE) dari setiap variabel ini terdapat dalam Tabel 4.22.

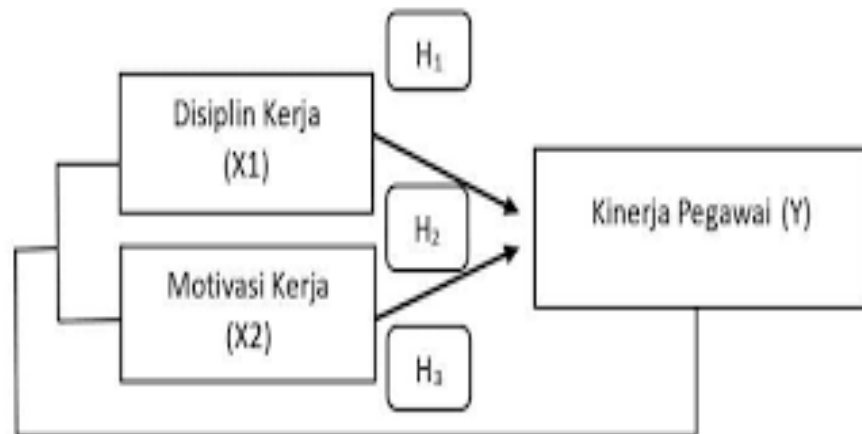
Tabel 4. 54 Ringkasan Hasil Perhitungan Sumbangan Efektif (SE)

No	Variabel	Sumbangan Efektif (SE)
1	Disiplin Kerja (X ₁)	39,63%
2	Motivasi Kerja (X ₂)	31,97%
Total		71,6%

Sumber : Data hasil penelitian (2024)

Dari Tabel diatas, dapat diamati bahwa sumbangan efektif dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut: disiplin kerja (X₁) sebesar 39,63% dan motivasi kerja (X₂) sebesar 31,97%. Total sumbangan efektif mencapai 71,6%, menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel disiplin kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) memberikan sumbangan efektif sebesar 71,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 28,4% sisanya disumbangkan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan



Gambar 4. 6 Paradigma Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung. Hasil analisis yang lebih detail dalam menjawab pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Enhaii Hotel Bandung

Penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung. Analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS versi 22 for Windows menunjukkan koefisien korelasi r_{x1y} sebesar 0,785, menandakan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (r^2_{x1y}) sebesar 0,617 atau 61,7% menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 61,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai t_{hitung} sebesar 8,787, yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,671, menunjukkan keberartian atau pengaruh yang signifikan

dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sumbangan efektif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 39,63%.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang menekankan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu indikator kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku, serta kesiapan untuk menjalankannya tanpa menghindari sanksi apabila melanggar tugas dan kewajiban. Tingkat disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh semangat kerja yang tinggi, kedisiplinan dalam waktu, dan kepatuhan terhadap tugas. Tingkat disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan efisiensi kerja secara keseluruhan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Enhaii Hotel Bandung

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung telah dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana melalui SPSS versi 22 for Windows. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi r_{x2y} sebesar 0,738, menandakan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,544 atau 54,4% menunjukkan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji signifikansi menggunakan uji t pada taraf signifikansi 0,05 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 7,568. Perbandingan dengan t_{tabel} sebesar 1,671 menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,568 > 1,671$, menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin

tinggi motivasi kerja, semakin tinggi juga kinerja karyawan, dan sebaliknya. Sumbangan efektif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 31,97%.

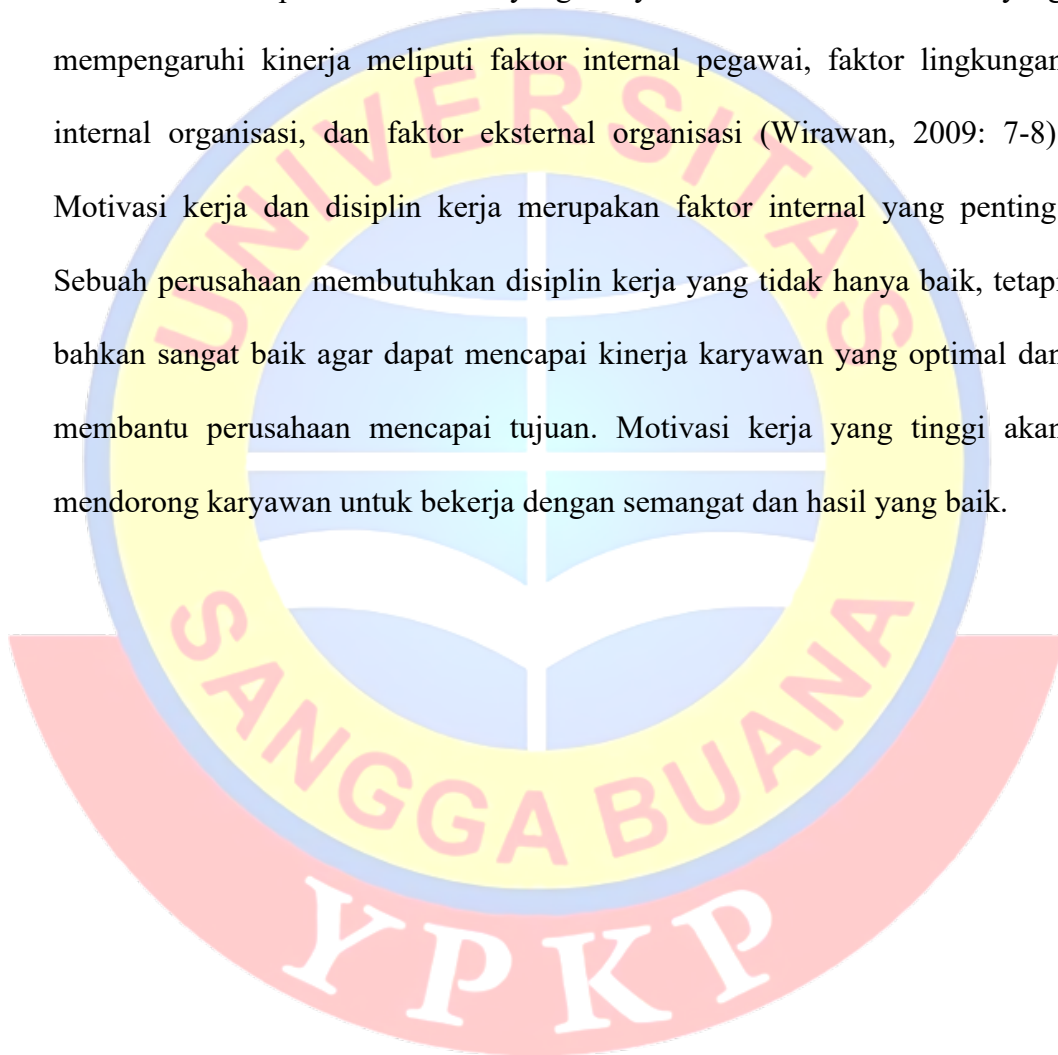
Temuan ini didukung oleh teori yang menyatakan bahwa faktor personal atau individu, termasuk motivasi kerja, mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja, menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003: 95), adalah pemberian dorongan yang menggerakkan individu untuk bekerja secara efektif dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja memengaruhi produktivitas karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan motivasi kerja meliputi meningkatkan produktivitas, membangun hubungan kerja yang baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas mereka, dan lain-lain.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Enhaii Hotel Bandung

Dari hasil analisis regresi ganda menggunakan SPSS versi 22 for Windows, ditemukan nilai korelasi $R(1,2)$ sebesar 0,846. Temuan ini mengindikasikan adanya pengaruh positif disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi $R^2 y(1,2)$ sebesar 0,716 atau 71,6%, menunjukkan bahwa kontribusi dari disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan mencapai 71,6%. Selanjutnya, uji signifikansi menggunakan uji F pada taraf signifikansi 0,05 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 59,288. Perbandingan dengan F_{tabel} sebesar 2,60 menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $59,288 > 2,60$. Ini menunjukkan

adanya pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Kontribusi efektif dari disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 71,6%, sementara 28,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Temuan ini diperkuat oleh teori yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor eksternal organisasi (Wirawan, 2009: 7-8). Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor internal yang penting. Sebuah perusahaan membutuhkan disiplin kerja yang tidak hanya baik, tetapi bahkan sangat baik agar dapat mencapai kinerja karyawan yang optimal dan membantu perusahaan mencapai tujuan. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan hasil yang baik.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data dan analisis penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan pertanyaan dan tujuan penelitian mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung, kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif:
 - a. Bahwa disiplin kerja di Enhaii Hotel Bandung berdasarkan skor rata-rata kuesioner pada umumnya tergolong sangat baik, namun skor rata-rata pada indikator kuesioner “saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya” termasuk rata-rata yang paling kecil dibandingkan dengan indikator yang lain tetapi masih tergolong baik.
 - b. Bahwa motivasi kerja di Enhaii Hotel Bandung pada umumnya tergolong baik, namun skor rata-rata pada indikator “Penghasilan yang saya terima untuk mencukupi hidup saya dan keluarga sudah tercukupi” termasuk rata-rata yang paling kecil dibandingkan dengan indikator yang lainnya tetapi masih tergolong baik.
 - c. Bahwa kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung pada umumnya tergolong baik, namun skor rata-rata pada indikator pada indikator “saya selalu memanfaatkan peralatan kantor dengan baik” termasuk pada rata-rata paling kecil dibandingkan dengan indikator kinerja karyawan yang lainnya.

2. Secara parsial terbukti, bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung”. Karena berdasarkan perhitungan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,787 > 1,671$). Sehingga kesimpulannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Enhaii Hotel Bandung.
3. Secara parsial terbukti, bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja di Enhaii Hotel Bandung”. Karena berdasarkan perhitungan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,568 > 1,671$). Sehingga kesimpulannya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Enhaii Hotel Bandung.
4. Secara simultan terbukti bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung”. Karena berdasarkan perhitungan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($59,288 > 0,05$). Sehingga kesimpulannya bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Enhaii Hotel Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan tersebut, peneliti dapat memberikan saran yang bersifat praktis maupun akademis sebagai berikut:

5.2.1 Saran Untuk Manajemen Enhaii Hotel Bandung

1. Sesuai temuan yang dikemukakan pada kesimpulan dapat peneliti sarankan :
 - a. Terkait variabel disiplin kerja dimana ditemukan bahwa pada indikator

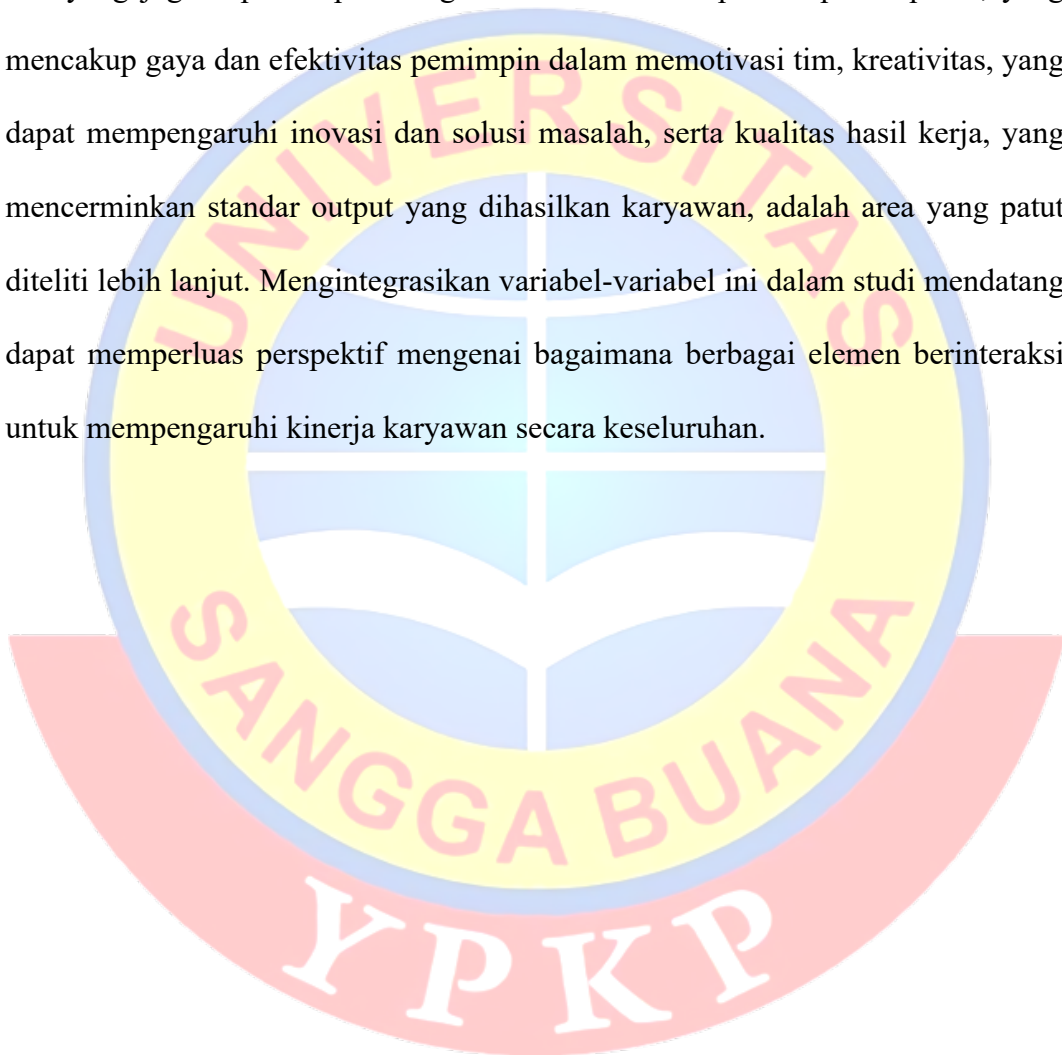
“saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya” secara diagonal sebenarnya sudah termasuk rata-rata yang paling kecil dibandingkan dengan indikator yang lain tetapi masih tergolong baik. Peneliti sarankan agar General Manajer sebagai pimpinan tertinggi di Enhaii Hotel Bandung agar tetap mempertahankan yang sudah berjalan dengan baik dan selalu terus meningkatkan pengawasan disiplin kerja kepada seluruh departemen terkait agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik setiap harinya.

- b. Sesuai hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja ditemukan bahwa pada indikator “Penghasilan yang saya terima untuk mencukupi hidup saya dan keluarga sudah tercukupi” termasuk rata-rata yang paling kecil dibandingkan dengan indikator yang lainnya tetapi termasuk baik. Peneliti sarankan agar motivasi kerja di Enhaii Hotel Bandung terus ditingkatkan bisa dengan cara memberikan motivasi secara verbal ataupun non verbal seperti memeberikan bonus atau penghargaan untuk setiap pencapaian yang dilakukan.
- c. Sesuai hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan ditemukan bahwa pada indikator “saya selalu memanfaatkan peralatan kantor dengan baik” termasuk rata-rata paling kecil dibandingkan dengan indikator kinerja karyawan yang lainnya. Peneliti sarankan agar seluruh karyawan di Enhaii Hotel Bandung terus meningkatkan kinerjanya dengan selalu memanfaatkan peralatan kantor yang ada dengan baik agar pemanfaatannya sesuai dengan target yang ditetapkan.

2. Sesuai temuan hasil analisis verifikatif, bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kinerja pegawai. Oleh karena itu peneliti sarankan sebagai berikut :
 - a. Penguatan Disiplin Kerja: Enhaii Hotel Bandung dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan mengimplementasikan kebijakan dan prosedur yang jelas terkait dengan kedisiplinan di hotel ini. Hal ini dapat mencakup penyusunan peraturan, pelatihan bagi pegawai, dan penegakan konsisten terhadap aturan yang ada.
 - b. Peningkatan Motivasi Kerja: Enhaii Hotel Bandung dapat fokus pada peningkatan motivasi kerja pegawai melalui berbagai insentif dan pengakuan, seperti program penghargaan, pengembangan karir, atau peningkatan kondisi kerja yang mendukung. Komunikasi yang terbuka dan dukungan dari manajemen hotel juga dapat membantu dalam mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja. Agar seluruh karyawan di Enhaii Hotel Bandung dapat melakukan pekerjaan dengan penuh semangat suka cita sehingga pekerjaan terselesaikan dengan baik.
 - c. Enhaii Hotel Bandung dapat melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala karena penting untuk secara teratur memantau dan mengevaluasi tingkat disiplin kerja dan motivasi karyawan. Ini dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja rutin, survei kepuasan karyawan, atau wawancara individual dengan karyawan untuk mendapatkan umpan balik langsung tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka.

5.2.2 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memberikan wawasan penting tentang bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Namun, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang juga dapat berperan signifikan. Variabel seperti kepemimpinan, yang mencakup gaya dan efektivitas pemimpin dalam memotivasi tim, kreativitas, yang dapat mempengaruhi inovasi dan solusi masalah, serta kualitas hasil kerja, yang mencerminkan standar output yang dihasilkan karyawan, adalah area yang patut diteliti lebih lanjut. Mengintegrasikan variabel-variabel ini dalam studi mendatang dapat memperluas perspektif mengenai bagaimana berbagai elemen berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.



DAFTAR PUSTAKA

- Agoes Kamaroellah, 2014, Manajemen Kinerja (Konsep, Desain, Implementasi dan Penilaian Kinerja), Surabaya: Pustaka Radja
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
http://jurnal.unmuhsember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736
- Adil, A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori dan Praktik* (Issue January).
- Agustianti, R., Nussifera, L., Wahyudi, Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A. ni, Nurlaila, Q., Simarmata, N., Himawan, I. S., Pawan, E., & Ikhran, F. (2022). Metode penelitian kuantitatif & kualitatif. In *Tohar Media* (Issue Mi).
- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen Dan AKuntansi (JISMA)*, 1(3), 393–402.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Akmal, S. & M. (2019). , variabel Disiplin mempunyai $11.899 < t. 2(2)$.
- Andika, A. W., Landra, N., & Putriyani, N. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada KSU. Santha Yana Pasek Denpasar. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(4), 620.
<https://doi.org/10.32493/jee.v4i4.22029>
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinera Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8.
<https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Aulia Fitri Tsuraya, & Jhon Fernos. (2023). Jhon Fernos Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Azuzazah, A., & Sari, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 11–20.
<https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.423>
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi

- Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmppsdm.v2i2.283>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Dr. R. Agoes Kamaroellah, M. (2014). MANAJEMEN KINERJA Performance Management. In *STAIN Jember Press*.
- Dwi Pratiwi, R. (2024). *PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA RIAU SARANA*. 19(5), 1–23.
- Evawati, K. (2016). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Pada Dinas Sentra Operasi Terminal*. 2, 66–77.
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Nomor (1), Maret 2024. *Jambura Journal of Educational Management*, 5, 248–257. <https://ejournal-fip-ung.ac.id/ojs/index.php/jjem/index>
- Finsa Prayogo Utomo. (2023). 1) , 2) , 3) 1. *PENGARUH KOMPETENSI, KEDISIPLINAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FEDERAL INTERNASIONAL FINANCE (FIF) DI KOTA MADIUN, September*.
- Finthariasari, M & Saputri, D. . (2020). JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)e-ISSN 2723-424X ||Volume||1||Nomor||1||Juli ||2020|| Website: www.jurnal.imsi.or.id. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1, 128–136.
- Ghozali, I., & Diponegoro, U. (2016). *Pengaruh Jabatan , Budaya Organisasional dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi : Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik*. 5(August), 60–62.
- Hamidiyah, E., Buchori, N. S., Yulianto, A. R., Huda, N., Tanjung, H., & Beik, I. S. (2022). Pengaruh Sertifikasi Kompetensi Terhadap Kinerja Nazhir Dan Partisipasi Dalam Gerakan Perwakafan. *Al-Awqaf: Jurnal Wakaf Dan Ekonomi Islam*, 15(2), 26–43. <https://doi.org/10.47411/al-awqaf.vol15iss2.171>
- Hanafi, M. (2019). Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen. *Managemen*, 1(1), 66. <http://repository.ut.ac.id/4533/1/EKMA4116-M1.pdf>
- Hasibuan, Malayu S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, M. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya*

Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. 1, 4–6.

- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Juni, N., Kasus, S., Pegawai, P., Desa, K., Kecamatan, B., & Herman, F. (2024). *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Baregbeg Kecamatan Lakbok Kabupaten Ciamis sebagai lokasi rencana Tabel 1 Data Persentase Kehadiran Pegawai Kantor Desa Baregbeg Kecamatan Lakbok Sumber : Kantor Desa Bare. 3(2).*
- Kadek, N., Dwiyantri, A., Heryanda, K. K., Putu, G., & Jana, A. (2019). *KINERJA KARYAWAN. 5(2), 121–130.*
- Kosasih. (2020). *OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MELALUI PEMBERDAYAAN. 2017(1), 1–9.* <http://190.119.145.154/handle/20.500.12773/11756>
- Kuswendra, M. R., Wahyudin, W., Herwanto, D., & Nugraha, B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkah Kreatif Mandiri. *Inaque : Journal of Industrial and Quality Engineering, 9(2), 145–155.* <https://doi.org/10.34010/iqe.v9i2.5277>
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen, 2(4), 566.* <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 3(1), 93–110.*
- Lilyana et Al., F. (2023). The Influence of Work Motivation and Employee Performance on Employee Career Development. *Adpebi Science Series, 1(1), 1–7.* <https://doi.org/10.54099/icemat2023.v1i1.338>
- M.M., F. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF; DILENGKAPI ANALISIS REGRESI IBM SPSS (F. Nur Fatullah (ed.)). DOTPLUS Publisher.*
- Ma'Arif, M. H., & Nugroho, N. E. (2022). Pengaruh Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Pt Bfi Finance Indonesia Tbk. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM), 11(11), 1–16.*
- Marjuni, S., Editor, Ms., & St Haerani, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Marlina, L., & Hidayati, N. (2023). Peran Pariwisata Berbasis Industri dalam Pengembangan Bisnis di Indonesia. *Jurnal Riset Multidisiplin Dan Inovasi*

Teknologi, 1(01), 31–40. <https://doi.org/10.59653/jimat.v1i01.163>

- Maulidyah, P., & Larasati, A. (2021). *PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*. 1–16.
- Mendoza, S. D., Nieweglowska, E. S., Govindarajan, S., Leon, L. M., Berry, J. D., Tiwari, A., Chaikeratisak, V., Pogliano, J., Agard, D. A., Bondy-Denomy, J., Chatterjee, P., Jakimo, N., Lee, J., Amrani, N., Rodriguez, T., Koseki, S. R. T., Tysinger, E., Qing, R., Hao, S., ... Wang, H. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Nature Microbiology*, 3(1), 641. <http://dx.doi.org/10.1038/s41421-020-0164-0><https://doi.org/10.1016/j.solener.2019.02.027><https://www.golder.com/insights/block-caving-a-viable-alternative/><http://dx.doi.org/10.1038/s41467-020-15507-2><http://dx.doi.org/10.1038/s41587-020-0527-y>
- Nadeak, L. (2020). *Desain Elemen Struktur Beton Bertulang Tahan Gempa*.
- Nurjaya, Nunu. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Nurjaya, Nurjaya, & Rizal, A. S. (2023). Kompensasi dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 523–533. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.4616>
- Octaviany, A., Hidayat, S., & Miftahudin, M. (2019). Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Leverage terhadap Nilai Perusahaan dengan Profitabilitas sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 30–36. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i1.48>
- Oktaviani, A., Amin, S., & Ratnawati, R. (2019). Pengaruh persepsi keadilan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jambi Distribusindo Rayat. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(1), 37–44. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i1.16633>
- Putri, M. K., & Maralis, R. (2019). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (Stie-I) Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 70–85. <https://doi.org/10.34006/jmbi.v8i1.55>
- RD, M. (2023). Issn : 3025-9495. *Analisis Analisis Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat: Disiplin Kerja*, 2(9).
- Riyanti, A., & Edison, E. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Hotel

- Grand Royal Panghegar Bandung. *Tourism Scientific Journal*, 2(1), 56.
<https://doi.org/10.32659/tsj.v2i1.17>
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49–56. Retrieved From, 2(1), 49–56.
<https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/315>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32.
<https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Samsudin., S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pustaka Setia*, 9(1), 23.
- Sarwani, S. (2017). the Effect of Work Discipline and Work Environment on the Performance of Employees. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2), 81–89. <https://doi.org/10.25139/sng.v6i2.82>
- Satya Wirawan, Bima dan Sadha Suardikha, I. M. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Individual Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Badung. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17(3), 2302–8556. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/24557>
- Setiawan, A., Qomariah, N., & Hermawan, H. (2019). The Influence of Service Quality on Consumer Satisfaction. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia (Local Journal)*, 9(2), 114–126.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Simorangkir, A. C., Pakpahan, B. A. S., & Ariawan, S. (2021). The Role of Leadership In Improving Employee Discipline. *Jurnal Christian Humaniora*, 5(1), 125–132. <https://doi.org/10.46965/jch.v5i1.623>
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Veithzal, R. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Veronika, M., Endang, S., Unggulan, P., Mandiri, C., Kerja, D., & Kinerja, T. (2021). 2703-Article Text-11259-1-10-20230813. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UCM Campus Medan*.
- Wiryang, A., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 991–1000.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian



Bandung, 01 September 2023

No : 0090/GM/ENH/09/2023

Hal : Surat Permohonan Ijin Penelitian

Lampiran :-

Kepada Yth.

Fitria Lilyana, SE, M.Si

Ketua Prodi Jurusan Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung

Jl. Khp Hasan Mustopa No.68 Bandung

Dengan Hormat,

Berkenan dengan permohonan mengenai ijin penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan ini kami sampaikan bahwa permohonan tersebut dapat kami setujui. Dengan data nama mahasiswa yang melakukan penelitian dibawah ini:

Nama : Noviola Vandarani

NIM : 1111211964

Jurusan : Manajemen

Kami juga ingin menyampaikan terima kasih atas kepercayaan ibu terhadap hotel kami sebagai tempat pelaksanaan penelitian.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

Bayu Topan Amd. Ph. SE

General Manager Enhaii Hotel

Lampiran 2 : Jadwal penelitian

No	Uraian Kegiatan	Waktu Kegiatan										
		Sep 2023	Okt 2023	Nov 2023	Des 2023	Jan 2024	Feb 2024	Mar 2024	Apr 2024	Mei 2024	Jun 2024	Jul 2024
1	PERSIAPAN											
	Pembuatan Draft Usulan Penelitian											
	Sidang Usulan Penelitian											
2	PENGUMPULAN DATA											
	Observasi & Wawancara											
	Penyebaran Kuesioner											
3	PENGOLAHAN & ANALISIS DATA											
	Pengolahan Data											
	Analisis Hasil Pengelolaan Data											
4	PEMBUATAN SKRIPSI & SIDANG											
	Pembuatan Skripsi											
	Sidang Skripsi											

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ENHAI HOTEL BANDUNG

Perkenalkan saya Noviola Vandarani mahasiswi dari Universitas Sangga Buana YPKP Bandung yang sedang melakukan penelitian dengan tema “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Enhai Hotel Bandung”.

Saya mengharapkan kesediaan Bapak/ Ibu/ Sdr/i untuk menjawab dengan jujur beberapa pernyataan-pernyataan pada halaman berikut ini, Dalam hal ini jawaban saudara/i tidak dinilai benar atau salahnya dan saya menjamin kerahasiaan informasi yang akan saudara/i berikan. Informasi yang diterima dalam kuesioner ini bersifat rahasia dan akan digunakan untuk keperluan akademis. Atas Bantuan, Ketersediaan waktu dan Kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

A. Identitas Informan

Intruksi: Berilah tanda ceklist (V) pada kotak yang tersedia sesuai dengan data Ibu/Bapak

1. Nama Responden :

2. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : 18-20 tahun
 21-30 tahun
 31-40 tahun
 41 – 50 tahun
 51 - 60 tahun
4. Pendidikan Terakhir : SLTA D1/D2
 D3
 S1 S2
 Lainnya, sebutkan...
5. Lama Tinggal : 0 - 5tahun
 6 - 10 tahun
 11 - 15 tahun
 16 - 20 tahun
 21 - 25 tahun
 26 - 30 tahun

I. Penilaian Informan terhadap Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di Enhaii Hotel Bandung
 Berilah tanda ceklist (V) pada angka sesuai dengan penilaian Ibu/Bapak

No.	Pertanyaan	Tanggapan				
		1	2	3	4	5
		SS	S	N	TS	STS
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.					
10	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.					

11	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.					
12	Saya melaksanakan hukuman yang diberikan perusahaan apa bila saya melakukan kesalahan.					
13	Saya selalu mentaati peraturan yang diterapkan perusahaan.					

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

II. Penilaian Informan terhadap Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Enhaii Hotel Bandung

Berilah tanda ceklist (V) pada angka sesuai dengan penilaian Ibu/Bapak

No.	Pertanyaan	Tanggapan				
		1	2	3	4	5
		SS	S	N	TS	STS
1	Penghasilan yang saya terima untuk mencukupi hidup saya dan keluarga masih sudah tercukupi.					
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 melesaikan tugas yang diberikan pimpinan.					

11	Saya selalu berusaha untuk mengikuti program pendidikan dan latihan untuk meningkatkan potensi diri.					
----	--	--	--	--	--	--

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

III. Penilaian Informan terhadap Kinerja Karyawan Di Enhaii Hotel Bandung
Berilah tanda ceklist (V) pada angka sesuai dengan penilaian Ibu/Bapak

No.	Pertanyaan	Tanggapan				
		1 SS	2 S	3 N	4 TS	5 STS
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 tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan oleh pimpinan.					

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Lampiran 3 : Hasil data sebaran kuesioner

Tabulasi Hasil Data Variabel Disiplin Kerja

N	Butir Soal													Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	48
2	5	3	2	3	5	5	3	2	4	3	3	5	4	47
3	5	4	2	4	4	3	2	3	5	5	3	4	5	49
4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	5	2	3	4	45
5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	43
6	4	5	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	49

7	4	5	3	5	3	2	4	2	2	2	2	3	3	40
8	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	49
9	4	5	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	47
10	5	2	4	4	3	3	3	4	4	5	3	5	2	47
11	5	3	2	4	3	3	5	3	4	4	4	4	5	49
12	6	4	5	2	2	2	2	3	3	4	5	4	5	47
13	4	4	4	3	3	4	5	3	3	2	3	3	4	45
14	5	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	49
15	3	5	3	2	4	3	2	3	5	4	4	3	5	46
16	3	3	2	3	4	4	2	4	4	3	3	3	2	40
17	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	5	4	3	45
18	3	4	3	3	5	4	3	4	3	2	2	4	4	44
19	2	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	5	46
20	3	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	42
21	5	4	4	4	5	3	5	3	2	4	2	2	4	47
22	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	5	50
23	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	46
24	4	3	5	3	4	2	2	2	3	3	4	5	4	44
25	3	2	2	3	4	4	5	3	5	3	2	4	2	42
26	4	4	5	3	3	2	4	2	3	3	4	4	5	46
27	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	5	4	47
28	5	3	2	4	2	2	2	2	3	2	3	4	4	38
29	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	49
30	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	3	3	3	44

Tabulasi Hasil Data Variabel Motivasi Kerja

N	Butir Soal											Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
1	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	40
2	5	3	2	3	5	5	3	2	4	3	3	3	38
3	5	4	2	4	4	3	2	3	5	5	3	3	40
4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	5	5	5	41
5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	35
6	4	5	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	42
7	4	5	3	5	3	2	4	2	2	2	2	2	34
8	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	42
9	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	46
10	5	2	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	43
11	5	3	2	4	3	3	5	3	4	4	4	4	40
12	6	4	5	2	2	2	2	3	3	4	5	5	38

13	4	4	4	3	3	4	5	3	3	2	3	38
14	5	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	41
15	3	5	3	2	4	3	2	3	5	4	4	38
16	3	3	2	3	4	4	2	4	4	3	3	35
17	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	5	38
18	3	4	3	3	5	4	3	4	3	2	2	36
19	2	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	38
20	3	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	37
21	5	4	4	4	5	3	5	3	2	4	2	41
22	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	42
23	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	4	38
24	4	3	5	3	4	2	2	2	3	3	4	35
25	3	2	2	3	4	4	5	3	5	3	5	39
26	4	4	5	3	3	2	4	2	3	3	4	37
27	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	38
28	5	3	2	4	2	2	2	2	3	2	3	30
29	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	41
30	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	3	38

Tabulasi Hasil Data Variabel Kinerja Karyawan

N	Butir Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	5	4	4	5	5	23
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	3	5	5	21
4	3	4	3	5	5	20
5	5	5	4	5	5	24
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	4	5	24
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	3	5	5	4	21
11	4	3	5	5	5	22
12	5	5	5	5	5	25
13	3	3	4	5	5	20
14	3	4	3	5	5	20
15	5	4	3	4	5	21
16	3	4	4	2	4	17
17	5	5	4	4	5	23
18	5	5	4	3	4	21

19	4	5	4	5	3	21
20	2	3	3	4	4	16
21	4	5	3	5	4	21
22	4	3	5	5	4	21
23	4	3	3	3	5	18
24	3	4	2	2	2	13
25	3	4	4	5	3	19
26	3	3	2	4	2	14
27	4	4	4	4	2	18
28	4	4	5	5	4	22
29	4	4	4	3	3	18
30	4	4	4	4	5	21

