



SKRIPSI

FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN

THE AXANA HOTEL

Oleh :

NAMA : Faizal Zukri
NIM : 171000261201016
PRODI : Manajemen
FAKULTAS : Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT

2022

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain. Kecuali sebagai acuan atau kutipan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang benar.

Padang, 21 Maret 2022
Yang menyatakan



Faisal Zukri
17.10.002.61201.016

PENGESAHAN

**Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Skripsi tanggal 15 Maret 2022**

**Judul : Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja
Karyawan The Axana Hotel**
Nama : Faisal Zukri
NIM : 171000261201016
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

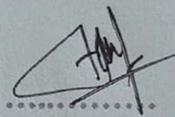
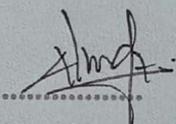
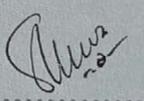
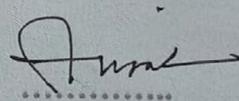
TIM PENGUJI

Ketua Dr. Dra. Tri Irfa Indrayani, M.Pd

Penguji Nurhaida, SE, MM

Asrizal, SE, M.Si

Leli Suwita, SE, MM

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Dr. Dra. Tri Irfa Indrayani, M.Pd

Pembimbing II

Nurhaida, SE, MM

Diketahui Oleh:

**Dekan
Fakultas Ekonomi**

Dr. Dra. Tri Irfa Indrayani, M.Pd

**Ketua
Prodi Manajemen**

Asrizal, SE, M.Si



HAK CIPTA

Hak cipta milik Faisal Zukri, tahun 2022, dilindungi oleh undang-undang, yaitu dilarang mengutip dan memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebahagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun, baik cetak, fotocopi, micro film dan lain-lain sebagainya.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT. Atas ridho-Nya saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Adapun judul skripsi yang saya ajukan adalah “Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan The Axana Hotel”

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat menyelesaikan program Sarjana (S1) dan kelulusan mata kuliah Skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Tidak dapat disangkal bahwa butuh usaha yang keras dalam penyelesaian pengerjaan skripsi ini. Namun, karya ini tidak akan selesai tanpa orang-orang tercinta di sekeliling saya yang mendukung dan membantu. Terima kasih saya sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Riki Saputra, MA selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
2. Ibu Dr. Dra. Tri Irfa Indrayani, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
3. Bapak Asrizal, SE, M.Si selaku ketua prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
4. Ibu Dr. Dra. Tri Irfa Indrayani, M.Pd selaku Dosen pembimbing I yang telah benar-benar saya rasakan penuh dedikasi membantu, berbagi waktu dan pengalaman untuk penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Nurhaida, SE, MM selaku Dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan berbagai pengalaman kepada penulis.
6. Bapak Asrizal, SE, M.Si selaku penguji I yang telah banyak memberikan masukan dan arahan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
7. Ibu Leli Suwita, SE, MM selaku penguji II yang telah banyak memberikan masukan dan arahan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
8. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama kuliah dan seluruh staf yang selalu sabar melayani segala administrasi selama proses penelitian ini.

9. Teristimewa kepada Ibu yang senantiasa selalu mendo'a kan dan memberikan semangat mulai awal masuk kuliah hingga ke tahap penyelesaian tugas akhir ini.
10. Seluruh keluarga tersayang yang senantiasa memberikan semangat dalam penyelesaian tugas akhi ini.
11. Pimpinan dan seluruh jajaran The Axana Hotel atas izin yang diberikan untuk melakukan penelitian dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Semua pihak yang telah membantu dan tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga segala kebaikan dan pertolongan semuanya mendapat berkah dari Allah SWT, dan akhirnya saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan ilmu yang saya miliki. Untuk itu saya dengan kerendahan hati mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak demi membangun laporan penelitian ini.

Padang, 21 Maret 2022

Penulis

Faisal Zukri

FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN THE AXANA HOTEL

Faisal Zukri

17.100.02.61201.016

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel. Jenis penelitian ini merupakan jenis deskriptif kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 responden dengan menggunakan teknik *raandom sampling*. Untuk penelitian kuantitatif menetapkan variabel dan indikator dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan mengacu pada teori/konsep dan meminjam variabel dan indikator dari penelitian terdahulu. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis ialah menggunakan Kuesioner dan Wawancara.

Hasil dari penelitian ini adalah :

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,016 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas atau $0.016 < 0.05$, maka hipotesis (H_1) diterima.
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,041, yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas atau $0.041 < 0.05$, maka hipotesis (H_2) diterima.
3. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,058, yang artinya nilai signifikan lebih besar dari probabilitas atau $0.058 > 0.05$, maka hipotesis (H_3) ditolak.
4. Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,000, yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas atau $0.000 < 0.05$, maka hipotesis (H_3) diterima.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan The Axana Hotel. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai f_{hitung} diperoleh sebesar 36,006. Dengan f_{tabel} sebesar 2,69 sehingga $36,006 > 2,69$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kelima bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Kata kunci : Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja, Kompensasi, Kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, work goals, and employee performance compensation at The Axana Hotel. This type of research is a quantitative descriptive type. The sample used in this study amounted to 30 responses using random sampling technique. For quantitative research, determining variables and indicators that can be done by using an approach to theory/concept and borrowing variables and indicators from previous research. The data collection technique used by the author is using questionnaires and interviews.

The results of this study are:

1. The first hypothesis in this study is that work motivation affects employee performance because the significant value generated is 0.016, which means that the significant value is less than the probability or $0.016 < 0.05$, then the hypothesis (H₁) is accepted.

2. The second hypothesis in this study is that job satisfaction has an effect on employee performance because the significant value generated is 0.041, which means that the significant value is less than the probability or $0.041 < 0.05$, then the hypothesis (H₂) is accepted.

3. The third hypothesis in this study is that work discipline has no effect on employee performance because the significant value generated is 0.058, which means that the significant value is greater than probability or $0.058 > 0.05$, then the hypothesis (H₃) is rejected.

4. The fourth hypothesis in this study is that compensation has an effect on employee performance because the significant value generated is 0.000, which means that the significant value is less than the probability or $0.000 < 0.05$, then the hypothesis (H₃) is accepted.

5. The Influence of Work Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance of The Axana Hotel.

The results of the research show that there is an effect of work motivation, showing work, work discipline, and employee performance compensation at The Axana Hotel. this is evidenced by the results of the fcount obtained 36,006. With a ftable of 2.69 so that $36.06 > 2.69$ with a significant level of $0.000 < 0.05$, this succeeded in proving the fifth hypothesis that there is a significant effect together with the independent variables that affect the dependent variable.

Keywords: work motivation, job satisfaction, work discipline, compensation, employee performance

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| KATA PENGANTAR..... | i |
| ABSTRAK | iii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR..... | ix |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah..... | 4 |
| 1.3. Tujuan Penelitian..... | 4 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 5 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1. Konsep Teoritis | 6 |
| 2.1.1. Pengertian kinerja..... | 6 |
| 2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai..... | 7 |
| 2.1.3. Indikator kinerja..... | 9 |
| 2.1.4. Penilaian kinerja..... | 11 |
| 2.1.5. Manfaat penilaian kinerja | 11 |
| 2.2 Motivasi kerja | 12 |
| 2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja..... | 12 |
| 2.2.2. Teori-teori Motivasi Kerja..... | 13 |
| 2.2.3. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Pegawai.. | 14 |
| 2.2.4. Teknik-teknik Motivasi Kerja pegawai..... | 15 |
| 2.2.4. Indikator Motivasi Kerja..... | 16 |
| 2.3. Kepuasan kerja | 17 |
| 2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja..... | 17 |
| 2.3.2. Teori Kepuasan Kerja | 17 |
| 2.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai | 20 |
| 2.3.4. Indikator Kepuasan Kerja | 22 |
| 2.4. Disiplin Kerja..... | 23 |
| 2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja..... | 23 |
| 2.4.2. Macam-macam Disiplin kerja..... | 24 |
| 2.4.3. Indikator-indikator kedisiplinan..... | 24 |
| 2.4.4. Pelaksanaan sanksi disiplin kerja..... | 25 |
| 2.4.5. Tujuan Disiplin Kerja..... | 25 |

| | |
|--|----|
| 2.4.6. Teknik-teknik pelaksanaan disiplin kerja..... | 26 |
| 2.5. Kompensasi..... | 26 |
| 2.5.1. Pengertian Kompensasi..... | 26 |
| 2.5.2. Tujuan Manajemen Kompensasi..... | 27 |
| 2.5.3. Faktor yang mempengaruhi Kompensasi..... | 29 |
| 2.5.4. Indikator Kompensasi..... | 31 |
| 2.6. Penelitian Terdahulu..... | 32 |
| 2.7. Kerangka konseptual..... | 32 |
| 2.8. Hipotesis..... | 34 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 3.1. Jenis Penelitian..... | 36 |
| 3.2. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 36 |
| 3.3. Defenisi Operasional..... | 36 |
| 3.4. Populasi dan sampel..... | 39 |
| 3.4.1. Populasi Penelitian..... | 39 |
| 3.4.2. Sampel Penelitian..... | 39 |
| 3.5. Jenis dan sumber data..... | 39 |
| 3.6. Teknik pengumpulan data..... | 40 |
| 3.7. Skala pengukur..... | 40 |
| 3.8. Uji instrumen penelitian..... | 40 |
| 3.9. Teknik analisis data..... | 41 |
| 3.10. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas..... | 41 |
| 3.10.1. Uji Validitas..... | 42 |
| 3.10.2. Uji Reliabilitas..... | 42 |
| 3.11. Penentuan Tingkat Capaian Responden (TCR)..... | 44 |
| 3.12. Penentuan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan The Axana Hotel..... | 45 |
| 3.13. Uji Asumsi Klasik..... | 46 |
| 3.13.1. Uji Normalitas..... | 46 |
| 3.13.2. Uji Multikolinearitas..... | 47 |
| 3.13.3. Uji Autokolerasi..... | 47 |
| 3.13.4. Uji Heteroskedastisitas..... | 47 |
| 3.13.5. Uji Statistik t..... | 48 |
| 3.13.6. Uji Statistik F..... | 49 |
| 3.13.7. Koefisien Determinasi (R ²)..... | 50 |

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 4.1 Hasil | 51 |
| 4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian | 51 |
| 4.1.2. Visi, Misi dan Value The Axana Hotel | 51 |
| 4.1.2.1. Visi | 51 |
| 4.1.2.2. Misi | 51 |
| 4.1.2.3. Value | 51 |
| 4.2. Deskriptif Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin | 61 |
| 4.3. Deskriptif Data Responden berdasarkan Usia | 61 |
| 4.4. Uji Validitas | 62 |
| 4.2.1. Uji Validitas Motivasi Kerja (X1) | 62 |
| 4.2.2. Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2) | 63 |
| 4.2.3. Uji Validitas Disiplin Kerja (X3) | 64 |
| 4.2.4. Uji Validitas Kompensasi (X4) | 65 |
| 4.2.5. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) | 66 |
| 4.5. Uji Reliabilitas | 67 |
| 4.6. Tingkat Capaian Responden | 68 |
| 4.6.1 Motivasi Kerja (X1) | 68 |
| 4.6.2. Kepuasan Kerja (X2) | 70 |
| 4.6.3. Kerja (X3) | 72 |
| 4.6.4. Kompensasi (X4) | 74 |
| 4.6.5. Kinerja Karyawan (Y) | 76 |
| 4.7. Analisis Regresi Linear Berganda | 77 |
| 4.8. Uji Asumsi Klasik | 78 |
| 4.8.1 Uji Normalitas | 79 |
| 4.8.2. Uji Multikolinearitas | 79 |
| 4.8.3. Uji Heteroskedastisitas | 80 |
| 4.9. Pengujian Hipotesis | 81 |
| 4.9.1 Uji Statistik t (Uji t) | 81 |
| 4.9.2. Uji Statistik F | 83 |
| 4.10. Koefisien Determinasi (R ²) | 84 |
| 4.11. Pembahasan | 84 |
| BAB V. PENUTUP | |
| 5.1 Kesimpulan | 88 |
| 5.2 Saran | 90 |
| DAFTAR PUSTAKA | 91 |

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1. Jadwal jam kerja The Axana hotel (Senin-Minggu)..... | 3 |
| Tabel 2.1. Penelitian terdahulu..... | 31 |
| Tabel 3.1. Defenisi operasional..... | 37 |
| Tabel 3.2. Intsrumen Penelitian..... | 41 |
| Tabel 3.3. Kriteria Penilaian TCR..... | 42 |
| Tabel 3.4. Kriteria Penilaian TCR..... | 45 |
| Tabel 4.1. Deskriptif Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 61 |
| Tabel 4.2. Deskriptif Data Responden Berdasarkan Usia..... | 61 |
| Tabel 4.3. Uji Validitas Motivasi kerja (X1)..... | 62 |
| Tabel 4.4. Uji Validitas Kepuasan kerja (X2)..... | 63 |
| Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Disiplin kerja (X3)..... | 64 |
| Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X4)..... | 65 |
| Tabel 4.7. Uji Validitas Kinerja karyawan (Y)..... | 66 |
| Tabel 4.8. Hasil Uji Reabilitas..... | 67 |
| Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja(X1)..... | 68 |
| Tabel 4.10. Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja(X2)..... | 70 |
| Tabel 4.11. Distribusi Frekuensi Skor Disiplin kerja(X3)..... | 72 |
| Tabel 4.12. Distribusi Frekuensi Skor Disiplin kerja(X4)..... | 74 |
| Tabel 4.13. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja karyawan(Y)..... | 76 |
| Tabel 4.14. Hasil Regresi Linear Berganda..... | 78 |
| Tabel 4.15. Hasil Uji Normalitas..... | 79 |
| Tabel 4.16. Hasil Uji Multikolinearitas..... | 79 |
| Tabel 4.17. Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 80 |
| Tabel 4.18. Hasil Uji t (Uji t)..... | 81 |
| Tabel 4.19. Hasil Uji F (Uji F)..... | 83 |
| Tabel 4.20. Hasil Pengujian Koefesien Determinasi (R2)..... | 84 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1. Kerangka konseptual..... | 34 |
| Gambar 4.1. Struktur Organisasi The Axana Hotel..... | 53 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah kunci bagi kelangsungan suatu organisasi karena itu adalah aset organisasi yang relatif sulit untuk ditiru oleh organisasi lain. Itu ini disebabkan sifat SDM yang tidak tetap dan terus bergerak secara fleksibel mengikuti setiap perubahan yang terjadi di lingkungannya. SDM merupakan serangkaian tindakan didalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

The Axana Hotel merupakan hotel berbintang empat (****) dan cukup berkembang yang beradadi kota Padang. Hotel ini terletak di Jl. Bundo Kandung no.14-16 Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat. Hotel terletak di jantung kota Padang, hanya 5 menit berkendara menuju pasar raya dan plaza andalas, dan hanya 10 menit berkendara menuju pantai padang. Hotel ini memiliki 136 kamar yang terdiri dari 43 *Superior Room*, 77 *Deluxe Room*, 4 *Family Room*, dan 9 *Executive Room*. The Axana Hotel ini memiliki 13 *Meeting Room* yang sering digunakan oleh instansi pemerintah atau swasta. Dalam menjalankan operasionalnya, The Axana Hotel ini mempunyai 8 Departemen yang saling berkaitan, diantaranya : *Front Office Departement*, *Sales & Marketing*, *Housekeeping*, *Accounting*, *HRD & Security*, *F&B Service and Product*, dan *Engineering*. Dari 8 Departement tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian pada Departement *Housekeeping* dan Departemen *Front Office*, dikarenakan di departement ini ditemukan permasalahan. Seperti kesenjangan yang terjadi terutama pada para karyawan departemen *Housekeeping* dan departemen *Front Office* The Axana Hotel yang terkadang tidak mendedikasikan diri sebagai karyawan yang harus memberikan kinerja yang baik. Ini dapat dilihat dari banyaknya keluhan pengunjung soal pelayanan yang masih kurang memuaskan bagi pengunjung, kurang disiplinnya soal jam pelayanan ataupun kehadiran setiap karyawan. Kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi atau perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. The Axana menetapkan jam kerja sebagai berikut :

Tabel 1.1 Jadwal jam kerja The Axana hotel (Senin-Minggu)

| No | Shift Pagi | Shift Siang | Shift Malam |
|----|----------------------|----------------------|-----------------------|
| 1 | 07.00 WIB -15.00 WIB | 15.00 WIB -23.00 WIB | 23.00 WIB - 07.00 WIB |

Sumber : Data diolah tahun 2021

Peneliti mendapatkan informasi dari manajer bahwa masih dijumpai karyawan yang belum menerapkan disiplin kerja itu sendiri, yang seharusnya masuk pukul 07.00 WIB, masih ada yang datang terlambat atau lebih dari jam 07.00 WIB. Kurang lebih 60% karyawan yang masih datang lebih dari pukul 07.00 WIB dan 40% yang datang sebelum pukul 07.00 WIB. Keluhan dari atasan juga berupa seringnya karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja, berupa pemasangan linen yang kurang rapi, masih ada lipatan-lipatan, masih ada debu yang menempel di meja dan masih adanya air di lantai kamar mandi atau bathtub. Oleh karena itu, Supervisor terkadang sering meminta pada Room Attendant untuk mengulangi, proses make up room yang tidak memenuhi standar tersebut. Peneliti mengobservasi cara karyawan bekerja tidak sejalan dengan SOP.

Oleh karena itu, penulis merasa faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis memfokuskan ruang penelitian dengan mengambil 4 (Empat) variabel, variable bebas dan variabel terikat yaitu motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kompensasi (variabel bebas), dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk mengangkat judul skripsi yang berjudul **“FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN THE AXANA HOTEL”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel?
5. Apakah motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja , kepuasan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan The Axana hotel.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan media bagi penulis dalam menerapkan ilmu teoritis yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dan memperkaya wawasan, pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kompensasi.

2. Manfaat bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mempraktikkan pada penulis selanjutnya di Fakultas Ekonomi UM Sumbar.

3. Manfaat bagi Pihak Hotel

Penelitian ini dilakukan agar menjadi evaluasi The Axana Hotel.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Pengertian kinerja

Menurut Wibowo (2014:7) Manajemen kinerja adalah tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif, manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. Selanjutnya Suprihanto dalam Dr. Supardi (2013:46) kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Sedang Menurut Bryars dan Rue dalam Bintoro dan Daryanto (2017: 105) mendefinisikan kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2001 : 67), kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai dan Basri dalam Bintoro dan Daryanto (2017 : 106), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama priode tertentudalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar

hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut pengertian para ahli di atas kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang dalam periode tertentu yang merupakan prestasi kerja dalam melakukan tugasnya.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai

Kinerja individu bisa naik dan bisa turun yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Wibowo (2007) kinerja karyawan juga dipengaruhi dari luar diri karyawan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor terpenting dalam kemajuan untuk mempertahankan keberlangsungan hidup organisasi atau instansi. Dalam beberapa organisasi/perusahaan masalah lingkungan kerja sangat diperhatikan sekali. karena lingkungan kerja merupakan tempat atau wadah keseluruhan tempat pegawai untuk melaksanakan aktivitas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tanpa adanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan menyenangkan maka organisasi tidak akan berjalan dengan yang diharapkan.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan

jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins dalam Wibowo, 2007:413).

c. Beban kerja.

Keputusan MenPan nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

d. Motivasi kerja.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo, 2007:322).

e. Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

f. Kepemimpinan kerja

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberikan contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

g. Pengembangan karir

Pengalaman karir adalah perkembangan para karyawan secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dicapai selama masa kerja di organisasi tertentu (Soeprihanto dalam Noor Arifin, 2017:77).

h. Disiplin kerja

Disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari pendapat Wibowo di atas, disimpulkan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah : Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja dan Kompensasi.

2.1.3 Indikator kinerja

Indikator kinerja yaitu nilai atau ukuran hasil kerja dari seseorang. Menurut Wibowo (2014:86-88) indikator yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui suatu tujuan tercapai.

3. Umpan balik

Merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau Sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Dan merupakan faktor penunjang pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.1.4 Penilaian kinerja

Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating, performance appraisal, personnel assessment, employee evaluation, merit rating, efficiency, service rating”.

Leon C. Meggison dalam Mangkunegara (2013:69) menjelaskan bahwa penilaian kinerja Performance appraisal adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan. Sedangkan menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2013:69) mendefinisikan penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah suatu proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

2.1.5 Manfaat penilaian kinerja

Manfaat penilaian kinerja menurut (Werther dan Davis dalam Bintoro dan Daryanto (2017:129), adalah sebagai berikut:

- a. Perbaikan kinerja
- b. Penyesuaian kompensasi
- c. Penempatan pegawai

- d. Kebutuhan pelatihan dan perkembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karir
- f. Mendeteksi kelemahan proses staffing
- g. Mendeteksi kesalahan desain jabatan
- h. Mendeteksi ketidak tepatan informasi
- i. Menjamin kesempatan kerja yang setara
- j. Mendeteksi faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja
- k. Memberikan umpan balik bagi departemen SDM

2.2. Motivasi.

2.2.1. Pengertian motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata latin yaitu “movere” yang berarti “dorong” atau daya penggerak. Motivasi merupakan dorongan kebutuhan diri pegawai yang yang perlu di penuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi di definisikan oleh Fillmore H. Starford dalam Mangkunegara (2013:93) bahwa “motivation as an energizing condition of the organism that serve to direct that organism toward the goal of a certain class” (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu). Menurut Stephen P. Robbins dalam Wibowo (2007:322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu dalam menuju zspencapaian tujuan.

Sementara itu, Hasibuan (2004) mendefinisikan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Selanjutnya menurut Handoko (2013 : 249), motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2008:138) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktu menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan motivasi adalah suatu dorongan atau penggerak yang muncul dari diri individu untuk melakukan pekerjaan dalam rangka untuk memenuhi keinginan atau kebutuhannya, baik yang di pengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal organisasi.

2.2.2. Teori-teori motivasi kerja

1. Teori kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan sifat kecewa. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan harga diri, kebutuhan untuk dasar memilik, kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

2. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) dari Alderfer Teori ERG.

merupakan refleksi dari mana tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a. Existence needs. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja.
- b. Relatedness needs, Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja
- c. Growth needs. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

2.2.3. Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja pegawai

Terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja pegawai, diantaranya :

1. Prinsip partisipasi

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

2. Prinsip komunikasi

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

3. Prinsip mengakui adil bawahan

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

4. Prinsip pendelegasian wewenang.

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

5. Prinsip memberi perhatian

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

2.2.4. Teknik-teknik motivasi kerja pegawai

Beberapa teknik memotivasi kerja pegawai, antara lain sebagai berikut:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mengdasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan.

2. Teknik komunikasi persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis.

Teknik ini dirumuskan: "AIDDAS"

A= Attention (Perhatian)

B= Interest (Minat)

D= Desire (Hasrat)

D= Decision (Kepuasan)

A= Action (Aksi/Tindakan)

S= Satisfaction (Kepuasan)

Penggunaanya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapaitujuan yang diharapkan oleh pemimpin Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

2.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan organisasi.

Menurut Riduwan (2002:66) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- a. Upah/gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup
- b. Nyaman bekerja yaitu kemampuan untuk maju atau promosi
- c. Hormati pegawai yaitu pengakuan sebagai individu
- d. Fasilitas yang memadai yaitu kondisi tempat kerja yang baik
- e. Pemberian penghargaan yaitu penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan

2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Keith Davis dalam Widodo (2015:170) dalam jurnal Amelia (2020) mengemukakan bahwa “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”, menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Sedangkan, Menurut Indrasari (2017), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional pekerja, dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara segala sesuatu berupa jasa yang diberikan oleh pekerja dengan tingkat balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga, segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya sangat mempengaruhi tingkat kepuasan yang berdampak dari sikap yang ditunjukkan pegawai terhadap pekerjaannya.

2.3.2. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara dikutip oleh Widodo (2015, hal. 171) dalam Rochma (2020) terdapat 6 (enam) teori kepuasan kerja, yaitu

a. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Equity theory dikembangkan oleh Adams tahun 1963, kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi yang terjadi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Menurut Wexley dan Yulk, teori elemen- elemen dari *equity* ada tiga, yaitu :

1) *Input*, adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya. Seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan kecakapan.

2) *Out Comes*, adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya. Seperti gaji, status, simbol, dan penghargaan.

3) *Comparation Person*, adalah dengan membandingkan *input*, *out comes* terhadap orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan dapat menimbulkan kepuasan, begitupun sebaliknya.

b. Teori Perbedaan (*Discrepancy Person*)

Teori ini pertama kali dipopulerkan oleh Porter, ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaannya. Orang akan puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan, karena terdapat batas minimum yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, walaupun terdapat “*discrepancy*”, yang tergolong *discrepancy* positif. Sebaliknya apabila perbedaan yang terjadi di bawah batas minimum antara keinginan dan kenyataan yang dirasakan, maka *discrepancy* tergolong negatif.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Multilment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan dari pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya, makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg, ia mengungkapkan teori dari Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Kepuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel kontinyu. Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu kelompok *satisfiers* (motivator yang terdiri dari prestasi, pengakuan, tanggung jawab) dan kelompok *dissatisfiers* (terdiri dari prosedur kerja, upah atau gaji, hubungan antar pegawai). Menurut Herzberg, perbaikan

terhadap kondisi dalam kelompok *disatisfiers* ini akan mengurangi ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan kerja karena bukan sumber dari kepuasan kerja.

2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

a. Kesempatan untuk maju

Ada atau tidaknya kesempatan dari perusahaan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Keamanan kerja

Keadaan yang aman akan sangat memengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Jika gaji diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan (*supervisor*)

Bagi karyawan, *supervisor* adalah seseorang yang diposisikan atau dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasan. Supervisi yang baik dapat berakibat absensi dan *turn over*.

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sulit dan mudahnya serta kebanggaan atas tugas, akan meningkatkan ataupun mengurangi kepuasan kerja.

g. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah keadaan dari lingkungan kerja, yaitu kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin, dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan.

Keadaan sosial yang mengacu pada salah satu sikap dalam pekerjaan yang dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

i. Komunitas.

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak digunakan sebagai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menciptakan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas.

Fasilitas yang dimaksud adalah fasilitas penunjang dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan meliputi fasilitas kesehatan, cuti, dan pensiun, atau

perumahan yang merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas (Amirullah & Suhaji, 2018).

2.3.4 Indikator Kepuasan kerja

Menurut Afandi (2018:82) dalam jurnal Saputra (2020), Indikator Kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a.Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b.Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c.Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

d.Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

E.Rekan kerja

Seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.4. Disiplin Kerja

2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinannya sehingga prestasi kerja karyawan menjadi semakin baik. Seorang karyawan yang tidak mempunyai sifat disiplin kerja, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan, disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno Edi dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2019:133) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Sedangkan menurut Keith Devis dalam Mangkunegara (2001:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dari definisi diatas, penulis mengambil kesimpulan bahwa disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai yang sesuai dengan peraturan organisasi dalam suatu organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.

2.4.2. Macam-macam Disiplin Kerja

1. Pendisiplin preventif

tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

2. Pendisiplinan korektif

jika terdapat karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan organisasi yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Sementara itu menurut Veirhazal rivai dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati terdapat empat macam disiplin, sebagai berikut:

1. Disiplin Retrubutif

yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah

2. Disiplin korektif

yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.

3. Perspektif hak-hak individual

yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4. Perspektif utilitarian

yaitu fokus kepada penggunaan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.4.3. Indikator-indikator kedisiplinan

1. ketepatan waktu datang ketempat kerja

2. Ketepatan jam pulang kerja

3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. penggunaan Seragam kerja yang telah ditentukan
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas

2.4.4. Pelaksanaan sanksi disiplin kerja

Mangkunegara (2011), Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus se gera konsisten dan impersonal. Ada dua sanksi ya harus dilaksanakan apabila kaeyawan melanggar peraturan disiplin kerja.

- a. Pemberian peringatan pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga.
- b. Pemberian sanksi harus tegas pegawai yang melanggar disiplin kerja harus segera diberikan sanksi yang berlaku.

2.4.5 Tujuan disiplin kerja

Sastrohadiwiryono Siswanto (2003:292) menjelaskan bahwa tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan yang direncanakan organisasi. Sementara itu, tujuan khusus yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagaan kerja maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebai-baiknya.
4. Dapat bertindak berperilaku sesuai norma yang berlaku pada perusahaan.

5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.4.6 Teknik-teknik pelaksanaan disiplin kerja

1. Teknik disiplin pertimbangan sedini mungkin.

Yaitu tidakan perbaikan sedini mungkin dari pihak manager mengurangi disipliner dimasa mendatang.

2. Teknik disiplin pencegahan yang efektif.

Yaitu yang dilakukan para manajer dengan cara memberi contoh disiplin yang baik kepada bawahan dengan datang tepat waktu, mengadakan hubungan yang erat dengan para bawah dan memberikan pujian tentang pekerjaan yang dilaksanakan

3. Teknik disiplin dengan mendisplinkann diri.

Yaitu usaha seseorang untuk mengendalikan reaksi mereka terhadap keadaan yang mereka tidak senang, dan usaha seseorang untuk mengatasi ketidak senangan itu.

4. Teknik disiplin interventori.

Yaitu suatu cara memberikan sebuah pertanyaan tentang kedisiplinan kepada setiap karyawan yang nantinya karawan yang jawab dari setiap pertanyaan tersebut dibandingkan dengan yang lain dan mencari kesepakatan tentang perubahan.

2.5. Kompensasi

2.5.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya terhadap organisasi. Wether dan Davhis dalam Wibowo (2014:289). Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja (wether dan Davhis dalam Wibowo (2014:290)

Menurut Dessler dalam Subekhi (2012) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Berdasarkan kesimpulan diatas dapat disimpulkan kompensasi merupakan nilai tambah dari kontribusi di suatu organisasi atau perusahaan dengan kompensasi maka pekerja diberi penghargaan berdasarkan kinerja pekerja .

2.5.2. Tujuan manajemen kompensasi

Menurut Wether dan Davis dalam Wibowo (2014:291), tujuan manajemen kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Memperoleh personil berkualitas .

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik pelamar.

Tingkat pembayaran baru tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar kerja karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.

b. Mempertahankan karyawan yang ada

Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain, dengan akibat peraturan tenaga kerja tinggi. Dengan demikian,

perlu dipertimbangkan mana yang lebih baik dan mengutamakan antara peningkatan kompensasi dengan mencari pekerja baru dengan konsekuensi harus melatih kembali pekerja baru.

c. Memastikan keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal memerlukan bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama mendapatkan pembayaran sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebesar apa yang diterima pekerja yang setingkat oleh perusahaan lain.

d. Menghargai perilaku yang diinginkan

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan. Rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas, keahlian, dan tanggung jawab.

e. Mengawasi biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, pekerja dapat dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah.

f. Mematuhi peraturan

Sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja.

g. Memfasilitasi saling pengertian

Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialisasi sumber daya manusia, manajer operasi, dan pekerja. Dengan demikian, terbuka saling pengertian dan menghindari kesalahan persepsi.

h. Efisiensi administrasi selanjutnya

Program upah dan gaji harus dirancang dapat dikelola secara efisien, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder.

2.5.3. Faktor Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Sebagai faktor eksternal adalah the labormarket, the economy, the government dan unions. Sedangkan sebagai faktor internal adalah the labor budget dan who makes compensation decision (Ivancevich, 2010: 295).

1. Pasar tenaga kerja (the Labor Market),

Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Pada kenyataannya, apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas. Dalam depresi, bayaran dapat lebih rendah. Bayaran mungkin juga lebih tinggi apabila pekerja terampil tersedia terbatas di pasar.

2. Ekonomi (The economy).

Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, mempengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi. Semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi.

3. Pemerintah (The government),

Pemerintah secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui penegndalian upah, antara lain sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum.

4. Perserikatan (unions)

Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja. Pada umumnya cenderung mengakibatkan meningkatnya tingkat bayaran. Apabila serikat pekerja kuat akan mempengaruhi kebijakan kompensasi.

5. Anggaran tenaga kerja (the labor budget)

Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja, yang menyatakan berapa banyak tersedia untuk unit kerja.

6. Pembuat keputusan kompensasi (who makes compensation decision)

Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa dipergunakan, tunjangan apa ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dari organisasi. Manajemen membuat keputusan yang mempertimbangkan jumlah total anggaran yang disediakan untuk bayaran, bentuk bayaran yang dipergunakan dan kebijakan bayaran lainnya.

2.5.4. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2014:445), indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1.Gaji

Yaitu balas jasa perusahaan atas kinerja karyawannya yang umumnya diberikan di akhir atau awal bulan.

2.Insentif

Yaitu tambahan kompensasi diluar gaji/upah yang diberikan untuk memotivasi karyawannya agar bekerja lebih baik. Insentif disesuaikan berdasarkan produktivitas, penjualan dan keuntungan, misalnya berupa komisi/bonus.

3.Tunjangan

Yaitu tambahan pendapatan diluar gaji yang diterima oleh karyawan sebagai bantuan, misalnya asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan dan program pensiun

4.Fasilitas

Yaitu sarana yang memudahkan pelaksanaan kerja, misalnya fasilitas mobil perusahaan.

2.6. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

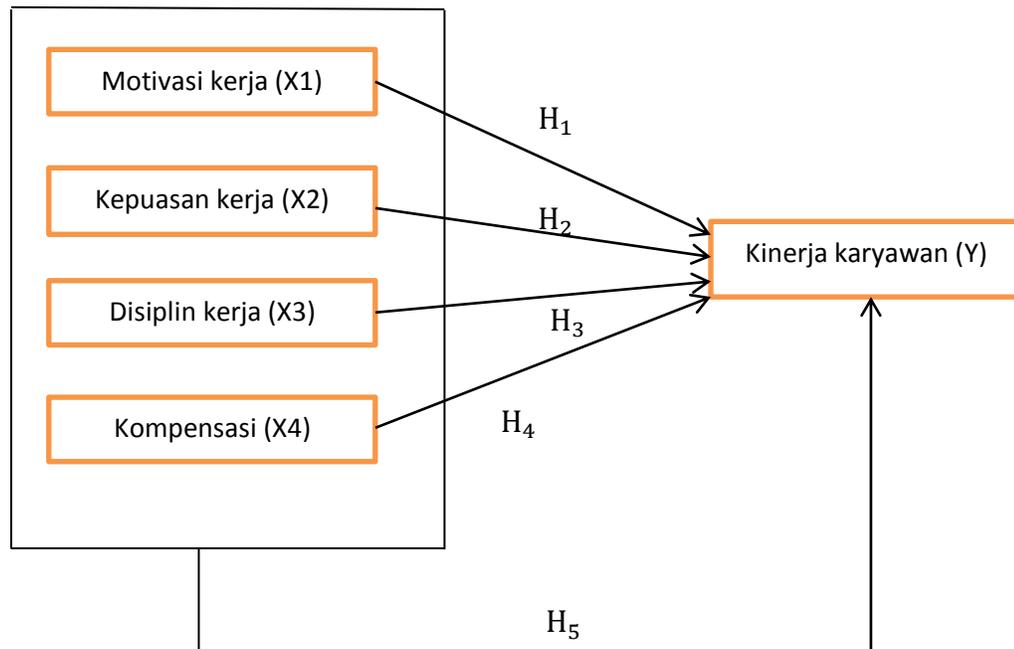
| No | Nama peneliti | Judul | Sumber | Variabel | Hasil |
|----|-------------------|---|---|--|---|
| 1 | Nidya gusnita | Pengaruh motivasi dan ability terhadap kinerja karyawan pt. Jasa raharja (persero) cabang Riau. | Pengaruh motivasi dan ability terhadap kinerja karyawan pt. Jasa raharja (persero) cabang riau,nidya gusnita, 2012 | Variable bebas motivasi X_1 Ability X_2 Variabel terikat Kinerja karyawan Y | Motivasi dan ability berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa raharja (persero) cabang Riau. Dengan nilai R^2 sebesar 0,582 |
| 2 | Suprihati | analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan Sari jati di Sragen | https://media.neliti.com/media/publications/115677-ID-analisis-faktor-faktor-yang-mempengaruhi.pdf | Variable bebas Pendidikan dan Pelatihan (X1) Motivasi (X2) Intensif (X3) Lingkungan Kerja (X4) Variable terikat Kinerja Karyawan (Y) | Pendidikan dan pelatihan, motivasi, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai R^2 0.660 |
| 3 | Diniya Ulha Qiyah | Pengaruh motivasi kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Bahtera Bahari Shipyard | Diniya Pengaruh motivasi,kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Bahtera Bahari Shipyard 1 Januari 2021 | Variabel bebas Motivasi X1 Kepuasan kerja X2 Disiplin kerja X3 Dan variable terikat kinerja karyawan | motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Aneka Warna Semesta Pratama. Dengan R^2 0,687 |
| 4 | Arifin | pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sari Surya Perwira Medan | https://www.politeknikmbp.ac.id/phocadownload/pap/dosen/JurnalSKLVol2No12018/PENGAH%20MOTIVASI%20KEPUASAN%20KERJA%20DAN%20DISIPLIN%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20DI%20PT.%20SARI%20SURYA%20PERWIRA%20MEDAN.pdf | Variable bebas Motivasi (X1) Kepuasan kerja (X2) Disiplin kerja(X3) Dan variable terikatnya Kinerja karyawan (Y) | motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.dengan nilai $R^2 = 0,225$ |
| 5 | Lilik Hidayatin | Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank syariah mandiri KCP Kayu Agung | http://repository.radenfatah.ac.id/15148/1/TA%20LILIK%20HIDAYATIN.pdf | Variabel bebas Kompensasi (x) dan kinerja karyawan (Y) | Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $R^2 = 0,544$ |

2.7. Kerangka konseptual

Kerangka konseptual merupakan konsep tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka konseptual yang dapat menjadi landasan

dalam penelitian ini yang pada akhirnya dapat diketahui variable mana yang paling dominan dan mempengaruhi. Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:155) yaitu faktor personal meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, komitmen, yang dimiliki setiap individu. Sedangkan menurut Robins dalam Harun Samsyuddin (2018:37) selanjutnya menurut Wibowo (2007) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja, beban kerja dan kompensasi. Hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Nindi Gusnita (2012) yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi dan ability signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan dengan nilai $R^2 = 68\%$. Menurut Erwin dan Suhardi yang mempengaruhi kinerja karyawan motivasi dan pelatihan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $R^2 = 58\%$, selanjutnya menurut Chuzaimah (2009) yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan kerja, hubungan kerja, kepuasan terhadap kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $R^2 = 53\%$.

Berdasarkan dari teori para ahli dan hasil penelitian terdahulu, maka penulis merumuskan model penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka konseptual
Sumber : Data diolah sendiri

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Motivasi kerja

X2 = Kepuasan kerja

X3 = Disiplin kerja

X4 = Kompensasi

H = Hipotesis

2.8 Hipotesis

Hipotesis yaitu pernyataan dugaan sementara tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya, berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga adanya pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan The Axana Hotel Padang

2. Diduga adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan The Axana Hotel Padang
3. Diduga adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan The Axana Hotel Padang
4. Diduga adanya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan The Axana Hotel Padang.
5. Diduga adanya pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan oleh penulis ialah kuantitatif. Menurut Sugiono (2018:7) penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di The Axana Hotel Padang. Penelitian rencananya dilakukan pada bulan November 2021 – Januari 2022. Objek dari penelitian ini adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kompensasi, Terhadap kinerja karyawan The Axana hotel Padang.

3.3. Definisi Operasional

Untuk penelitian kuantitatif menetapkan variabel dan indikator dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan mengacu pada teori/ konsep dan meminjam variabel dan indikator dari penelitian terdahulu. Definisi operasional seperti dibawah ini:

Tabel 3.1
Defenisi Operasional

| No | Variabel | Definisi | Indikator | Ukuran |
|----|-----------------------------|---|---|----------------------|
| 1 | Kinerja Karyawan (Y) | Menurut Wibowo (2014:7) Manajemen kinerja adalah tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif, manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses | 1.Tujuan 2 Standar 3.Umpn balik 4.Alat atau Sarana 5.Kompetensi 6.Motif 7.Peluang | Skala likers |
| 2 | Motivasi Kerja (X1) | Menurut Sondang P. Siagian (2008:138) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktu menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. | 1.Upah/gaji yang layak 2.Nyaman bekerja 3.Hormati pegawai 4.Fasilitas yang memadai 5.Pemberian penghargaan | Skala likers |
| 3 | Kepuasan Kerja (X2) | Menurut Indrasari (2017), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional pekerja, dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara segala sesuatu berupa jasa yang diberikan oleh pekerja dengan tingkat balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga, segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya sangat mempengaruhi tingkat kepuasan yang berdampak dari sikap yang ditunjukkan pegawai terhadap pekerjaannya. | 1.Pekerjaan 2.Upah 3.Promosi 4.Pengawas 5.Rekan kerja | Skala likers |
| 4 | Displin Kerja (X3) | Sedangkan menurut Sutrisno Edi dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati (2019:133) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, | 1. Ketepatan waktu datang ketempat kerja 2. Ketepatan jam pulang kerja 3.Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku 4. Penggunaan | Skala likerts |

| | | | | |
|----------|------------------------|---|--|-------------|
| | | prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. | Seragam kerja yang telah ditentukan 5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas | |
| 5 | Kompensasi (X4) | Menurut Dessler dalam Subekhi (2012) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Berdasarkan kesimpulan diatas dapat disimpulkan kompensasi merupakan nilai tambah dari kontribusi di suatu organisasi atau perusahaan dengan kompensasi maka pekerja diberi penghargaan berdasarkan kinerja pekerja . | 1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas | Skala liker |

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiono (2018:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneletian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini, seluruh karyawan *department Housekeeping* dan *departement Front Office* The Axana Hotel Padang yang berjumlah 30 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiono (2018:80) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Selanjutnya teknik pengambil sampel dilakukan dengan teknik random sampling, random sampling adalah teknik pengambilan sampel dari suatu populasi yang berdasarkan pada setiap elemen populasi yang ada. Setiap anggota himpunan bagian memiliki kemungkinan yang sama untuk dipilih.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data yang digunakan dalam variabel penelitian ini adalah Data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa perantara. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada sampel yang disebarkan pada responden yang telah ditentukan. Data primer tersebut berupa data mentah untuk data tanggapan respondent mengenai hubungan antara Motivasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kompesasi, dan kinerja Karyawan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis ialah menggunakan Kuesioner dan Wawancara. Kuesioner merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer, dengan cara membuat suatu daftar pertanyaan secara sistematis dengan tujuan mendapatkan data yang diinginkan dan didarkan kepada responden untuk dijawab. Sedangkan Wawancara adalah kegiatan tanya jawab secara lisan untuk memperoleh informasi. Bentuk informasi yang diperoleh dinyatakan dalam tulisan, atau direkam secara audio, visual ataupun audio visual.

3.7. Skala Pengukur

Skala yang digunakan dalam angket peneelitan ini adalah skala *Likert*. Skala likers digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala likers dengan lima poin.

3.8 Uji Instrumen Penelitian

Intrumen penelitian adalah suatu alat mengumpulkan data. Adapun bentuk instrumen pengumpulan data primer adalah dengan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini disusun dengan menggunakan *skala likert*. Teknik pengukuran yang diterapkan adalah berdasarkan rangking atau petingkat yang dinyatakan dimana responden hanya memilih satu dari alternatif yang disediakan yang diberi skor seperti pada tabel 3.1 berikut ini

Tabel 3.2
Intsrumen Penelitian

| No | Pertanyaan | Nilai |
|----|---------------------|-------|
| 1 | Sangat setuju | 4 |
| 2 | Sejutu | 3 |
| 3 | Tidak setuju | 2 |
| 4 | Sangat tidak setuju | 1 |

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Statistik deskriptif, Menurut Sugiyono (2017:147) Statistik *deskriptif* adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambar data yang telah terkumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis statistik *deskriptif* digunakan untuk mendiskripsikan responden, nilai rata-rata variabel kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja karyawan serta distribusi frekuensi jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan pada variabel penelitian.

Statistik *deskriptif* merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah di pahami dan diinterpretasikan, *deskriptif* sifatnya menggambarkan atau mendiskripsikan suatu kondisi, statistik *deskriptif* berfungsi mempelajari tata cara pengumpulan, pencatatan, penyusunan dan penyajian data

penelitian dalam bentuk tabel frekuensi atau grafik dan selanjutnya dilakukan pengukuran nilai-nilai statistiknya.

Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dipakai rumus berikut:

$$\text{Rata-rata skor} = \frac{(4.SS)+(3.S)+(2.TS)+(1.STS)}{SS+S+TS+STS}$$

Sedangkan untuk mencari tingkat capaian jawaban responden digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{TCR} = \frac{\text{Rata-rata skor}}{\text{Skor maksimum}} \times 100 \%$$

Kriteria penilaian dari tingkat capaian responden menurut Sugiyono (2010:78) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 Kriteria Penilaian TCR%

| No | Angka TCR % | Keterangan |
|----|-------------|---------------------|
| 1 | 80-100% | Sangat Setuju |
| 2 | 60-79% | Setuju |
| 3 | 40-59% | Tidak Setuju |
| 4 | 20-39% | Sangat Tidak Setuju |

Sumber : (Sugiyono, 2010:78)

3.10 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.10.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *produk moment*. Skor ordinal dari setiap

item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau digantikan dengan pernyataan perbaikan (Sugiyono, 2013:177).

Adapun rumus korelasi produk moment untuk menghitung validitas tiap item instrumen dalam penelitian ini yaitu:

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi produk moment

r = koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan

X = variabel bebas (X)

Y = variabel terikat

$\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat dalam skor dalam distribusi X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat dalam skor dalam distribusi Y

N = banyaknya responden

Dasar mengambil keputusan:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

Sugiyono menyatakan syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,3 keatas. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi di bawah 0,3 akan dikeluarkan dari kuesioner atau digantikan dengan pernyataan perbaikan.

3.10.2 Uji Reliabilitas

Reabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel jika dua atau lebih peneliti dalam objek yang menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reabilitas data, maka penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Pada uji *Alpha Cronbach* menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut (Sugiyono, 2013:268):

- a. Jika *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$ maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.
- b. Jika *Alpha Cronbach* $\leq 0,6$ maka variabel terdapat dikatakan tidak reliabel.

Adapun teknik untuk mengukur reliabilitas instrument dengan menggunakan skala likert dapat menggunakan rumus *alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r = Reabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau bayaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Varian total

3.11 Penentuan Tingkat Capaian Responden (TCR)

Untuk mencari tingkat capaian responden (TCR) digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{TCR} = \frac{\text{Rata-rata skor} \times 100 \%}{\text{Skor maksimum}}$$

Kriteria penilaian dari tingkat capaian responden (TCR) terhadap kuesioner adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2010:78) :

Tabel 3.4 Kriteria Penilaian TCR%

| No | Angka TCR % | Keterangan |
|----|-------------|---------------------|
| 1 | 80-100% | Sangat Setuju |
| 2 | 60-79% | Setuju |
| 3 | 40-59% | Tidak Setuju |
| 4 | 20-39% | Sangat Tidak Setuju |

Sumber : (Sugiyono, 2010:78)

Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dipakai rumus sebagai berikut:

$$\text{Rata-rata skor} = \frac{(4.SS)+(3.S)+(2.TS)+(1.STS)}{SS+S+TS+STS}$$

3.11.1. Penentuan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan The Axana Hotel

Pengaruh model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu Motivasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3), dan Kompensasi (X_4), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu juga ingin mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel-variabel

bebas dengan variabel terikatnya baik secara bersama-sama maupun secara parsial.

Spesifikasi yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

b₀ = Konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄, = Koefisien regresi

X₁ = Motivasi

X₂ = Kepuasan Kerja

X₃ = Disiplin Kerja

X₄ = Kompensasi

e = Standar error

3.12 Uji Asumsi Klasik

3.12.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi standar error yang normal. (Ghozali dalam Basuki, 2001:125).

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kormogorov-Smirnov Test*, bila ukuran $\alpha > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

$\alpha > 0,05$: data terdistribusi secara normal

$\alpha < 0,05$: data tidak terdistribusi secara normal

3.12.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Deteksi terhadap adanya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,01 atau sama dengan nilai VIF di atas 10 (Ghozali dalam Basuki, 2001:124).

3.12.3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah pengujian uji Durbin Watson (uji DW) dengan kekuatan sebagai berikut:

- a. $DU < DW < 4-DU \rightarrow$ tidak ada autokorelasi.
- b. $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL \rightarrow$ tidak dapat disimpulkan.
- c. $DW < DL$ atau $DW > 4-DL \rightarrow$ terjadi autokorelasi.

3.12.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang

lain, untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dioperasikan telah mempunyai variance yang sama (homogen) atau sebaliknya (heterogen). Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas, akan digunakan uji Glejser. Model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas apabila nilai signifikan variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual statistic di atas $\alpha = 0,05$. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali dalam Basuki, 2001:125).

Setelah terpenuhinya pengujian pada uji asumsi klasik, maka diperoleh Persamaan Linear Berganda dugaan yaitu:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan

X_1 = Variabel independen yaitu Motivasi

X_2 = Variabel independen yaitu Kepuasan Kerja

X_3 = Variabel independen yaitu Disiplin Kerja

X_4 = Variabel independen yaitu Kompensasi

b_0 = Nilai konstanta.

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien arah regresi.

3.12.5 Uji Statistik t

Pengujian t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen secara individual menerangkan variabel dependen. Berikut formula atau rumus yang digunakan untuk uji statistik t:

$$t = \frac{s\beta_n}{\beta_n}$$

keterangan:

β_n = koefesien masing-masing variabel

s_{β_n} = standar error dari masing-masing variabel hasil pengujian terhadap t statistik dengan standar signifikan $\alpha=5\%$.

Untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : P = 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap Y)

$H_a : P \neq 0$ (ada pengaruh antara variabel X terhadap Y)

Menurut kriteria P value:

1. Jika $P > 5\%$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0) dan H_a diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika $P < 5\%$, maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

3.12.6 Uji Statistik F

Pengujian statistik F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan pada penelitian memiliki pengaruh secara simultan terhadap penelitian pada variabel dependen. Setelah F hitung regresi ditemukan hasil, kemudian dibandingkan dengan F tabel, untuk menentukan nilai F tabel, tingkat signifikan yang digunakan sebesar $\alpha=5\%$ dengan derajat kebebasan (degree of freedom) $df=(n-k)$ dimana n adalah observasi dan k adalah jumlah variabel termasuk

intersep. Jika F hitung $>$ F tabel, berarti variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama. Sebaliknya jika F hitung $<$ F tabel, maka hal ini berarti variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama.

3.12.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar persentase kemampuan model dalam menerangkan pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati nilai satu kemampuan variabel independenya memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variabel dependen. Sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model, formulasi model yang keliru dan kesalahan eksperimen rumus yang dapat digunakan adalah:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

ESS = Explain sum square (jumlah kuadrat yang diterangkan)

TSS = Total sum square (jumlah total kuadrat)

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis di The Axana Hotel yang terletak di Jl. Bundo Kanduang no.14-16 Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat. Hotel terletak di jantung Kota Padang, hanya 5 menit berkendara menuju Pasar Raya Padang dan Plaza Andalas, hanya 10 menit berkendara menuju pantai padang, dan 20 menit dari Bandara Internasional Minangkabau.

4.1.2 Visi, Misi dan Value The Axana Hotel

4.1.2.1 Visi

Hotel terbaik di Kota Padang

4.1.2.2 Misi

1. Memberikan pelayanan terbaik dan menjadi sarana peristirahatan ternyaman dengan menciptakan kebersihan dan memaksimalkan kualitas di semua aspek
2. Mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan
3. Mempercepat perkembangan bisnis dan memberikan hasil terbaik bagi perusahaan

4.1.2.3 Value

1.Kepercayaan

Memelihara nilai-nilai kepercayaan tinggi dalam mengemban tugas dan tanggung jawab individu, kelompok dan departement masing-masing

2. Keramahan

Mengutamakan keramahan dalam melayani tamu sehingga mencapai hasil yang sesuai dengan standar hotel

3. Sense OF Belonging

Mempunyai rasa memiliki yang tinggi sehingga terpeliharanya aset perusahaan dan terjaga dengan baik sehingga bertahan lama dan bernilai guna.

4. Team Work

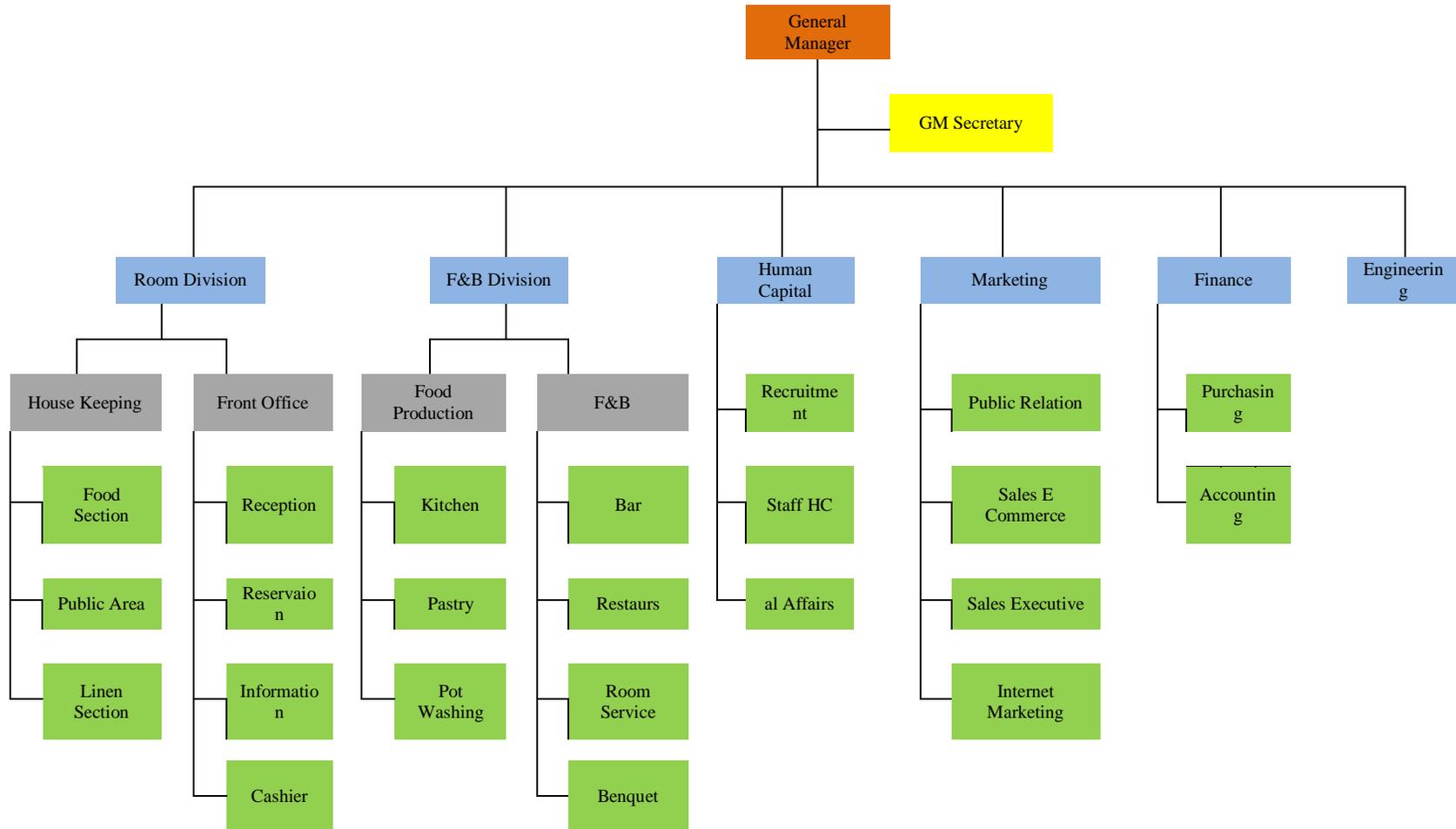
Memiliki kerja sama yang kuat dan terpadu sehingga semua bentuk pekerjaan dan usaha yang dilakukan dapat diselesaikan dengan sempurna

5. Integritas

Memiliki nilai kepribadian yang luhur dan berwibawa, tetap konsisten dan teguh sebagai bentuk kejujuran dan kebenaran dalam melakukan suatu tindakan

6. Komitment

Melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab menuju perubahan ke arah yang lebih baik.



Gambar 4.1.
Struktur Organisasi The Axana Hotel

Nama posisi atau bagian-bagian kerja The Axana Hotel :

1. General Manager

General manager merupakan manajer tingkat atas yang bertanggung jawab atas keseluruhan kegiatan/pelayanan hotel dan kinerja seluruh karyawan. General Manager ini biasanya bertanggung jawab kepada CEO atau pemilik hotel tersebut. General manager tidak bekerja sendirian, dia dibantu oleh assistant manager dan para manajer dari setiap departemen.

2. GM Secretary

Fungsi utama GM Secretary ialah melakukan tugas-tugas administratif dan membantu menyiapkan semua keperluan General Manager yang terkait dengan pekerjaannya. Seperti pengaturan agenda General Manager, mengatur jadwal pertemuan General Manager, melakukan pencarian informasi yang dibutuhkan atau diminta General Manager, membantu menyiapkan dokumen dan segala keperluan General Manager saat dinas luar kota, dll.

3. Room Division Manager

Bagian kerja di hotel yang ketiga adalah Room Division Manajer. Manajer yang satu ini bertugas untuk memimpin room division yang bertugas dalam menyiapkan kamar, pemesanan kamar/booking, check in sampai check out agar dapat berjalan dengan lancar.

Departemen atau divisi ini dibagi menjadi dua yaitu housekeeping yang bertanggung jawab terhadap ruangan/kamar hotel baik sebelum digunakan maupun sesudah digunakan. Dan front office yang bertugas menerima tamu, memeriksa pesanan dan menginformasikan ketersediaan kamar terhadap konsumen.

a. Housekeeping

Housekeeping bertugas untuk menjaga kebersihan, kerapian, keindahan dan kenyamanan setiap bagian hotel, baik itu bagian dalam hotel maupun bagian luar hotel. Bagian dalam hotel meliputi *arcade, drugstore, bank, money changer, travel agent, beauty salon, barber shop, meeting room, restaurant* dan lain sebagainya. Sedangkan bagian luar hotel meliputi area parkir, taman, kolam renang, tennis court dan lain-lain.

1). Public Area Section

Posisi ini bertugas dan bertanggung jawab dalam menjaga kebersihan, keindahan, dan kenyamanan area hotel yang bisa diakses oleh semua pengunjung atau sifatnya publik. Contoh area yang menjadi tanggung jawab posisi ini antara lain : lobby, restroom, restaurant, meeting room, dll.

2). Room Section

Room section merupakan bagian atau posisi yang bertanggung jawab terhadap kebersihan, kerapian sekaligus kelengkapan kamar tamu. Posisi ini akan menyiapkan kamar sebelum pengunjung check in, dan sesudah pengunjung check out. Ada sebutan lain untuk posisi ini, yaitu room boy. Karena biasanya, posisi ini memang diisi kebanyakan oleh cowok demi keamanan hotel.

3). Linen dan Laundry

Linen section bertugas untuk mengatur pengelolaan linen di hotel, linen merupakan produk hotel yang terbuat dari kain. Meliputi sprei, sarung bantal, handuk bahkan sampai seragam karyawan.

4). Gardener Section

Dalam beberapa hotel berbintang biasanya terdapat taman atau kebun yang bertujuan untuk mempercantik tampilan hotel. Ada satu posisi disebut dengan gardener section. Bagian ini bertanggung jawab untuk membuat hingga merawat semua jenis tanaman di hotel. Mirip seperti tukang kebun, namun ini tukang kebun yang berkelas.

b. Front Office

Front office merupakan bagian yang bertugas untuk melayani check in dan check out tamu hotel. Front office ini terdiri dari beberapa bagian, ada yang bagian menyambut tamu, melayani tamu check in, melayani tamu check out dan pembayaran/administrasi.

1). Reception / Front Desk Attendant

Tugas reception adalah melayani tamu hotel untuk check in dan check out. Posisi ini juga bertugas memberikan informasi kepada tamu terkait ketersediaan kamar. Reception akan berkoordinasi dengan housekeeping dalam menyiapkan kamar dan membereskan kamar ketika tamu sudah *check out*.

2). Reservation

Sesuai dengan namanya, tugasnya adalah untuk melayani pemesanan kamar oleh tamu. Termasuk pemesanan melalui website, telepon dan datang langsung.

3). Information / Call Center

Bagian ketiga dalam front office hotel adalah bagian information / call center. Posisi ini bertugas memberikan informasi termasuk pemesanan melalui telephone.

Tidak hanya dari tamu saja, tapi telephone dari semua pihak yang ingin mencari informasi terkait hotel tersebut.

4). Cashier

Bagian bertugas sebagai tempat pembayaran. Biasanya letaknya sebelah dengan bagian reception dan reservation.

5. Food & Beverage Manager

Bagian kerja di hotel selanjutnya adalah Food & Beverage Manager, bagian ini bertanggung jawab terhadap makanan dan minuman yang ada di hotel meliputi makanan untuk tamu hotel (sarapan), untuk karyawan hingga jika ada acara/event di hotel tersebut.

Bagian ini juga bertugas untuk merencanakan menu, menyajikan makanan dan minuman berkualitas mulai dari dapur sampai pelayanan di restoran tempat tamu untuk breakfast.

a. Food Production

Food production adalah bagian yang bertugas untuk memproduksi makanan, bagian ini biasanya ada di dapur dimana makanan dan minuman akan diproduksi.

1). Kitchen

Dapur adalah tempat dimana makanan dan minuman di produksi. Dalam hotel besar dan berbintang biasanya dapur memiliki beberapa cheff yang memiliki spesialisasinya masing-masing.

2). Pastry

Bagian yang bertugas untuk membuat kue untuk kebutuhan sarapan, coffe break, makan siang & makan malam.

3). Pot Washing

Setiap alat masak dan alat makan yang telah dipakai pasti butuh dicuci agar bersih dan bisa dipakai kembali. Bagian kerja di hotel yang tugasnya mencuci adalah pot washing.

b. F&B

Ada juga bagian makanan dan minuman yang bertugas untuk melayani tamu.

Bagian ini terdiri dari :

1. Bar

Beberapa hotel berbintang mungkin terdapat bar. Bar merupakan tempat yang menyajikan minuman-minuman untuk orang dewasa.

2. Restaurant

Bagian ini bertanggung jawab terhadap keberlangsungan restoran di hotel agar dapat berjalan dengan baik.

3. Room service

Ketika ada tamu hotel yang memesan makanan, maka room service ini yang bertugas mengantarkan makanan ke kamar hotel.

4. Banquet

Ketika di hotel terdapat sebuah acara atau event, maka banquet ini yang bertugas untuk menyajikan dan menjamu tamu dengan makanan/minuman.

5. Human Capital (HC)

Human capital dalam hotel berguas mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin demi kemajuan dan keberhasilan hotel. Tugas HC secara lebih spesifik seperti mengatur penggajian, memotivasi karyawan, dan merekrut karyawan baru.

a. **Recruitmen**

Keluar masuk karyawan adalah hal yang biasa di dalam sebuah perusahaan. Untuk itu diperlukan karyawan yang mengatur keluar masuknya karyawan, yaitu staff recruitmen. Posisi ini bertugas untuk mencari karyawan hotel yang baru sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan

b. **Staff HC**

Staff HC bertugas untuk mengelola karyawan mulai dari penggajian, mengurus cuti, training hingga memberikan motivasi karyawan.

c. **General Affairs**

Staff general affairs bertugas untuk menyediakan sarana dan prasarana yang terdapat di hotel agar dapat berlangsung dengan baik.

6. **Marketing and Sales**

Departemen ini bertugas untuk mempromosikan hotel agar dapat berkembang dengan bertambahnya tamu hotel. Marketing and sales ini terdiri dari beberapa bagian yaitu :

- a. Public Relation
- b. Sales E-Commerce
- c. Sales Excecutive
- d. Internet Marketing

7. **Finance Manager**

Bagian ini bertugas untuk melakukan pengelolaan administrasi dan keuangan di sebuah hotel. Termasuk bertugas dalam membuat laporan keuangan,

pembayaran pajak dan melakukan pembayaran gaji. Bagian ini biasanya terdiri dari :

- a. Purchasing
- b. Accounting

8. Engineer

Engineer adalah karyawan yang bertanggung jawab atas pemeliharaan, pengelolaan, dan perbaikan seluruh aset yang meliputi: gedung hotel, perlengkapan mekanik dan elektronik, dan energi hotel.

9. Security Director

Security bertanggung jawab atas keamanan hotel secara keseluruhan. Ruang lingkup pengamanan hotel meliputi para karyawan, para tamu, dan aset hotel. Security juga bertugas untuk menciptakan kondisi yang aman sehingga tamu betah tinggal di hotel dan para karyawan bekerja dengan nyaman.

4.2. Deskripsif Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin dari karyawan departemen Housekeeping dan Front Office The Axana Hotel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskriptif Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentasi |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-Laki | 21 | 70% |
| Perempuan | 9 | 30% |
| Jumlah | 30 | 100% |

Sumber : The Axana Hotel

Dari tabel di atas menunjukkan jenis kelamin paling banyak adalah responden berjenis kelamin laki-laki, sebanyak 21 responden dengan persentase 70% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 responden dengan persentase 30%.

4.3. Deskriptif Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Deskriptif Data Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Frekuensi | Persentase |
|-------------|-----------|------------|
| 20-30 Tahun | 18 | 60% |
| 31-40 Tahun | 12 | 40% |
| jumlah | 30 | 100% |

Sumber : The Axana Hotel

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 18 responden, dengan persentase 60 %. Dan paling sedikit berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 12 responden, dengan persentase 40%.

4.4. Uji validitas

Uji validitas menggunakan metode Product Moment Correlation yaitu dengan cara megkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total.

Taraf signifikan $\alpha = 0.05$, $N = 30$, dan $r\text{-tabel} = 0.360$. kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka dinyatakan valid
2. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka dinyatakan tidak valid

4.4.1. Uji Validitas Motivasi kerja (x_1)

Kuesioner penelitian variable independen Motivasi kerja (X_1) terdiri atas 15 item pertanyaan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada table 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Uji Validitas Motivasi kerja (X_1)

| Item pernyataan | r-hitung | r-tabel | Kriteria |
|-----------------|----------|---------|----------|
| 1 | 0.709 | 0.360 | Valid |
| 2 | 0.769 | 0.360 | Valid |
| 3 | 0.835 | 0.360 | Valid |
| 4 | 0.817 | 0.360 | Valid |
| 5 | 0.805 | 0.360 | Valid |
| 6 | 0.789 | 0.360 | Valid |
| 7 | 0.797 | 0.360 | Valid |
| 8 | 0.754 | 0.360 | Valid |
| 9 | 0.835 | 0.360 | Valid |
| 10 | 0.817 | 0.360 | Valid |
| 11 | 0.844 | 0.360 | Valid |
| 12 | 0.797 | 0.360 | Valid |
| 13 | 0.790 | 0.360 | Valid |
| 14 | 0.754 | 0.360 | Valid |
| 15 | 0.835 | 0.360 | Valid |

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 16

Berdasarkan hasil uji validitas pada table 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variable X_1 atau Motivasi kerja dikatakan valid karena r-

hitung > r-tabel, yang berarti bahwa kuesioner tentang Motivasi kerja valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukan kepengujian selanjutnya.

4.4.2. Uji Validitas Kepuasan kerja (x_2)

Kuesioner penelitian variable independen Kepuasan kerja (x_2) terdiri dari 15 item pertanyaan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada table 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Uji Validitas Kepuasan kerja (X2)

| Item pernyataan | r-hitung | r-tabel | kriteria |
|-----------------|----------|---------|----------|
| 1 | 0.787 | 0.360 | Valid |
| 2 | 0.819 | 0.360 | Valid |
| 3 | 0.860 | 0.360 | Valid |
| 4 | 0.926 | 0.360 | Valid |
| 5 | 0.871 | 0.360 | Valid |
| 6 | 0.721 | 0.360 | Valid |
| 7 | 0.819 | 0.360 | Valid |
| 8 | 0.832 | 0.360 | Valid |
| 9 | 0.853 | 0.360 | Valid |
| 10 | 0.916 | 0.360 | Valid |
| 11 | 0.775 | 0.360 | Valid |
| 12 | 0.644 | 0.360 | Valid |
| 13 | 0.860 | 0.360 | Valid |
| 14 | 0.853 | 0.360 | Valid |
| 15 | 0.853 | 0.360 | Valid |

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 16

Berdasarkan hasil uji validitas pada table 4.4 diatas, dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variable X_2 atau Kepuasan kerja dikatakan valid karena r-hitung $>$ r-tabel, yang berarti bahwa kuesioner tentang Kepuasan kerja valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukan kepengujian selanjutnya.

4.4.3. Uji Validitas Disiplin kerja (x_3)

Kuesioner penelitian variable independen Disiplin kerja (x_3) terdiri atas 15 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada table 4.5 berikut:

Table 4.5
Hasil Uji Validitas Disiplin kerja (X_3)

| Item pernyataan | r-hitung | r-tabel | Kriteria |
|-----------------|----------|---------|----------|
| 1 | 0.842 | 0.360 | Valid |
| 2 | 0.763 | 0.360 | Valid |
| 3 | 0.867 | 0.360 | Valid |
| 4 | 0.859 | 0.360 | Valid |
| 5 | 0.790 | 0.360 | Valid |
| 6 | 0.738 | 0.360 | Valid |
| 7 | 0.709 | 0.360 | Valid |
| 8 | 0.867 | 0.360 | Valid |
| 9 | 0.859 | 0.360 | Valid |
| 10 | 0.819 | 0.360 | Valid |
| 11 | 0.742 | 0.360 | Valid |
| 12 | 0.858 | 0.360 | Valid |
| 13 | 0.528 | 0.360 | Valid |
| 14 | 0.817 | 0.360 | Valid |
| 15 | 0.859 | 0.360 | Valid |

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 16

Berdasarkan hasil uji validitas pada table 4.5 diatas, dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variable x_3 atau Disiplin kerja dikatakan valid karena r-hitung > r-tabel, yang berarti bahwa kuesioner tentang Disiplin kerja valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukkan kepengujian selanjutnya.

4.4.4. Uji validitas Kompensasi (x_4)

Kuesioner penelitian variable independen Kompensasi (x_4) terdiri atas 15 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada table 4.6 berikut:

Table 4.6
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_4)

| Item pernyataan | r-hitung | r-tabel | Kriteria |
|-----------------|----------|---------|----------|
| 1 | 0.793 | 0.360 | Valid |
| 2 | 0.782 | 0.360 | Valid |
| 3 | 0.740 | 0.360 | Valid |
| 4 | 0.809 | 0.360 | Valid |
| 5 | 0.745 | 0.360 | Valid |
| 6 | 0.817 | 0.360 | Valid |
| 7 | 0.782 | 0.360 | Valid |
| 8 | 0.696 | 0.360 | Valid |
| 9 | 0.706 | 0.360 | Valid |
| 10 | 0.745 | 0.360 | Valid |
| 11 | 0.817 | 0.360 | Valid |
| 12 | 0.781 | 0.360 | Valid |
| 13 | 0.755 | 0.360 | Valid |
| 14 | 0.809 | 0.360 | Valid |
| 15 | 0.745 | 0.360 | Valid |

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 16

Berdasarkan hasil uji validitas pada table 4.6 diatas, dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variable x_4 atau Kompensasi dikatakan valid karena r-hitung > r-tabel, yang berarti bahwa kuesioner tentang Kompensasi valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukan kepengujian selanjutnya.

4.4.5. Uji Validitas Kinerja karyawan (Y)

Kuesioner penelitian variable kinerja karyawan terdiri atas 15 item pernyataan.

Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada table 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Uji Validitas Kinerja karyawan (Y)

| Item pernyataan | r-hitung | r-tabel | Kriteria |
|-----------------|----------|---------|----------|
| 1 | 0.780 | 0.360 | Valid |
| 2 | 0.824 | 0.360 | Valid |
| 3 | 0.715 | 0.360 | Valid |
| 4 | 0.788 | 0.360 | Valid |
| 5 | 0.811 | 0.360 | Valid |
| 6 | 0.780 | 0.360 | Valid |
| 7 | 0.824 | 0.360 | Valid |
| 8 | 0.715 | 0.360 | Valid |
| 9 | 0.788 | 0.360 | Valid |
| 10 | 0.811 | 0.360 | Valid |
| 11 | 0.780 | 0.360 | Valid |
| 12 | 0.824 | 0.360 | Valid |
| 13 | 0.783 | 0.360 | Valid |
| 14 | 0.788 | 0.360 | Valid |
| 15 | 0.787 | 0.360 | Valid |

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 16

Berdasarkan hasil uji validitas pada table 4.7 diatas, dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variable Y atau Kinerja karyawan dikatakan valid karena r -hitung $>$ r -tabel, yang berarti bahwa kuesioner tentang Kinerja karyawan valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukan kepengujian selanjutnya.

4.5. Uji Reabilitas

Pada uji *Alfa Cronbach* menggunakan kriteria penguji seperti berikut :

1. Jika $Alfa\ Cronbach \geq 0.6$ maka variable tersebut dapat dikatakan reabilitas.
2. Jika $Alfa\ Cronbach \leq 0.6$ maka variable tersebut dapat dikatakan tidak reabilitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Reabilitas

| No | Variable | Nilai | Keterangan |
|----|---------------------|-------|--------------|
| 1 | Motivasi kerja (X1) | 0.957 | Realibilitas |
| 2 | Kepuasan kerja (X2) | 0.965 | Realibilitas |
| 3 | Disiplin kerja | 0.956 | Realibilitas |
| 4 | Kompensasi | 0.950 | Realibilitas |
| 5 | Kinerja karyawan | 0.955 | Realibilitas |

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 16

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa hasil uji keandalan instrument penelitian variabel Kinerja karyawan (Y), Motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), Disiplin kerja (X3), dan Kompensasi (X4), menunjukkan bahwa semua item lebih besar dari koefisien *Alpha* yaitu diatas 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 4 item instrument penelitian yang mengukur Kinerja karyawan (Y) dapat digunakan dalam hipotesis.

4.6. Tingkat Capaian Responden

4.6.1. Motivasi kerja (X1)

Berdasarkan butiran pernyataan instrument variabel Motivasi kerja yang berjumlah 15 item, dengan responden 30 responden.

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Skor Motivasi kerja (X₁)

| NO | Pernyataan | SS | S | TS | STS | N | SKOR | Rata-rata | TCR % | Kategori |
|-----------|--|----|----|----|-----|----|------|-----------|---------|---------------|
| 1 | Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku | 10 | 20 | 0 | 0 | 30 | 100 | 3,3 | 83,33 | Sangat Setuju |
| 2 | Jika saya mempunyai kinerja yang baik, maka saya akan mendapatkan gaji yang tinggi | 8 | 20 | 2 | 0 | 30 | 96 | 3,2 | 80 | Sangat Setuju |
| 3 | Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja saya terhadap pekerjaan | 6 | 24 | 0 | 0 | 30 | 96 | 3,2 | 80 | Sangat Setuju |
| 4 | Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini | 6 | 23 | 1 | 0 | 30 | 95 | 3,2 | 79,16 | Setuju |
| 5 | Saya akan bekerja semaksimal mungkin supaya bisa dirpromosikan ke posisi tertentu | 6 | 24 | 0 | 0 | 30 | 96 | 3,2 | 80 | Sangat Setuju |
| 6 | Saya akan memikirkan inovasi inovasi untuk memduhkan pekerjaan | 8 | 22 | 0 | 0 | 30 | 98 | 3,3 | 81,66 | Sangat Setuju |
| 7 | Saya menjadi karyawan tetap perusahaan | 9 | 20 | 1 | 0 | 30 | 98 | 3,3 | 81,66 | Sangat Setuju |
| 8 | Atasan selalu adil kepada seluruh karyawanya | 9 | 20 | 1 | 0 | 30 | 98 | 3,3 | 81,66 | Sangat Setuju |
| 9 | Jika saya melakukan kesalahan, atasan akan menegur dengan baik | 6 | 24 | | 0 | 30 | 96 | 3,2 | 80 | Sangat Setuju |
| 10 | Saya merasa senang dengan suasana tempat kerja sekarang | 6 | 22 | 2 | 0 | 30 | 94 | 3,1 | 78,33 | Setuju |
| 11 | Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan | 5 | 24 | 1 | 0 | 30 | 94 | 3,1 | 78,33 | Setuju |
| 12 | Fasilitas yang lengkap dapat mempercepat proses kerja | 9 | 21 | 0 | 0 | 30 | 99 | 3,3 | 82,5 | Sangat Setuju |
| 13 | Hasil kerja seseorang patut diberi penghargaan | 8 | 21 | 1 | 0 | 30 | 97 | 3,2 | 80,83 | Sangat Setuju |
| 14 | Penghargaan yang diberikan harus sesuai dengan hasil kerja seseorang | 5 | 24 | 1 | 0 | 30 | 94 | 3,1 | 78,33 | Setuju |
| 15 | Saya bekerja untuk memperoleh penghargaan | 6 | 24 | 0 | 0 | 30 | 96 | 3,2 | 80 | Sangat Setuju |
| Jumlah | | | | | | | | 48,2 | 1205,79 | |
| Rata-rata | | | | | | | | 3,21 | 80,39 | Sangat Setuju |

Sumber: Data diolah menggunakan windows Excel (2022)

Dari tabel 4.9 dapat dilihat informasi bahwa nilai rata-rata variabel Motivasi kerja sebesar 3,21 dan total tingkat capaian responden sebesar 80,39% kategori sangat setuju. Berdasarkan pernyataan tabel 4.9 diketahui bahwa kriteria penilaian jawaban responden tertinggi pada total tingkat capai responden (TCR) Motivasi kerja adalah 83,33% kategori setuju dengan rata-rata 3,3 pada pernyataan pertama (X1.1) dengan pernyataan Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku. Penilaian responden tingkat capaian responden (TCR) terendah variabel Motivasi kerja adalah 78,33% kategori setuju dengan rata-rata 3,1 pada pernyataan ke sepuluh dan sebelas (X1.10 dan X1.12) dengan pernyataan Saya merasa senang dengan suasana tempat kerja sekarang dan Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.

4.6.2. Kepuasan kerja (X_2)

Berdasarkan butiran pernyataan instrument variabel Kepuasan kerja yang berjumlah 15 item, dengan responden 30 responden.

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan kerja (X_2)

| NO | Pernyataan | SS | S | TS | STS | N | SKOR | Rata-rata | TCR % | Kategori |
|-----------|---|----|----|----|-----|----|------|-----------|---------|---------------|
| 1 | Saya senang bekerja di perusahaan ini | 10 | 18 | 2 | 0 | 30 | 98 | 3,3 | 81,66 | Sangat Setuju |
| 2 | Saya menyukai tantangan | 8 | 22 | 0 | 0 | 30 | 98 | 3,3 | 81,66 | Sangat Setuju |
| 3 | Setiap pekerjaan yang saya terima pasti bisa saya selesaikan | 7 | 22 | 1 | 0 | 30 | 96 | 3,2 | 80 | Sangat Setuju |
| 4 | Jika saya mempunyai kinerja yang baik, maka saya akan mendapatkan gaji yang tinggi | 7 | 22 | 1 | 0 | 30 | 94 | 3,1 | 78,33 | Setuju |
| 5 | Saya merasa perusahaan sudah memberikan upah/gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku | 9 | 20 | 1 | 0 | 30 | 98 | 3,3 | 81,66 | Sangat Setuju |
| 6 | Saya merasa puas dengan upah/gaji yang saya terima | 9 | 18 | 3 | 0 | 30 | 90 | 3 | 75 | Setuju |
| 7 | Karyawan dapat berkembang dengan adanya promosi jabatan | 8 | 22 | 0 | 0 | 30 | 98 | 3,3 | 81,66 | Sangat Setuju |
| 8 | Saya merasa puas dengan adanya promosi jabatan yang jelas | 8 | 21 | 1 | 0 | 30 | 95 | 3,2 | 79,16 | Setuju |
| 9 | Jika saya mempunyai kinerja yang baik, saya akan dipromosikan | 8 | 20 | 2 | 0 | 30 | 96 | 3,2 | 80 | Sangat Setuju |
| 10 | Jika saya melakukan kesalahan, saya akan diarahkan oleh atasan | 8 | 21 | 1 | 0 | 30 | 95 | 3,2 | 79,16 | Setuju |
| 11 | Saya merasa terbantu dengan adanya atasan yang mengarahkan saya | 9 | 19 | 2 | 0 | 30 | 97 | 3,2 | 80,83 | Sangat Setuju |
| 12 | Atasan yang baik akan selalu mengawasi karyawanya | 10 | 19 | 1 | 0 | 30 | 97 | 3,2 | 80,83 | Sangat Setuju |
| 13 | Rekan kerja saya bersikap baik kepada saya | 7 | 22 | 1 | 0 | 30 | 96 | 3,2 | 80 | Sangat Setuju |
| 14 | Rekan kerja saya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan | 8 | 20 | 2 | 0 | 30 | 92 | 3,1 | 76,66 | Setuju |
| 15 | Saya merasakan adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja | 8 | 20 | 2 | 0 | 30 | 96 | 3,2 | 80 | Sangat Setuju |
| Jumlah | | | | | | | | 48 | 1196,61 | |
| Rata-rata | | | | | | | | 3,2 | 79,774 | Sangat Setuju |

Sumber: Data diolah menggunakan windows Excel (2022)

Dari tabel 4.10 dapat dilihat informasi bahwa nilai rata-rata variabel Kepuasan kerja sebesar 3,2 dan total tingkat capaian responden sebesar 79,774% kategori sangat setuju. Berdasarkan pernyataan tabel 4.10 diketahui bahwa kriteria penilaian jawaban responden tertinggi pada total tingkat capai responden (TCR) Kepuasan kerja adalah 81,66% kategori setuju dengan rata-rata 3,3 pada pernyataan pertama (X2.1) dengan pernyataan Saya senang bekerja di perusahaan ini. Dan kedua (X2.2) dengan pernyataan Saya menyukai tantangan . dan ke lima (X2.5) dengan pernyataan Saya merasa perusahaan sudah memberikan upah/gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku. Dan ke tujuh(X2.7) dengan pernyataan Karyawan dapat berkembang dengan adanya promosi jabatan. Penilaian responden tingkat capaian responden (TCR) terendah variabel Kepuasan kerja adalah 75% kategori setuju dengan rata-rata 3 pada pernyataan ke enam (X2.6) dengan pernyataan Saya merasa puas dengan upah/gaji yang saya terima.

4.6.3. Disiplin kerja (X3)

Berdasarkan butiran pernyataan instrument variabel Disiplin kerja yang berjumlah 15 item, dengan responden 30 responden

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Skor Disiplin kerja (X₃)

| NO | Pernyataan | SS | S | TS | STS | N | SKOR | Rata-rata | TCR % | Kategori |
|-----------|---|----|----|----|-----|----|------|-----------|---------|---------------|
| 1 | Saya selalu datang tepat waktu pada jam kerja | 5 | 24 | 1 | 0 | 30 | 94 | 3,13 | 78,33 | Setuju |
| 2 | Saya tidak pernah terlambat datang ke tempat kerja | 5 | 25 | 0 | 0 | 30 | 95 | 3,17 | 79,17 | Setuju |
| 3 | Terkadang saya terlambat datang untuk bekerja | 7 | 22 | 1 | 0 | 30 | 96 | 3,2 | 80 | Sangat setuju |
| 4 | Saya selalu pulang bekerja tepat pada waktu yang telah ditentukan | 8 | 22 | 0 | 0 | 30 | 98 | 3,27 | 81,67 | Sangat setuju |
| 5 | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan terlebih dahulu sebelum pulang bekerja | 9 | 20 | 1 | 0 | 30 | 98 | 3,27 | 81,67 | Sangat setuju |
| 6 | Terkadang saya pulang melebihi waktu yang telah ditentukan | 7 | 22 | 1 | 0 | 30 | 94 | 3,13 | 78,33 | Setuju |
| 7 | Saya selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan | 6 | 24 | 0 | 0 | 30 | 96 | 3,2 | 80 | Sangat setuju |
| 8 | Saya tidak selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan | 7 | 22 | 1 | 0 | 30 | 94 | 3,13 | 78,33 | Setuju |
| 9 | Jika saya melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan, saya akan ditegur oleh atasan | 8 | 22 | 0 | 0 | 30 | 98 | 3,27 | 81,67 | Sangat setuju |
| 10 | Saya selalu menggunakan seragam kerja | 8 | 21 | 1 | 0 | 30 | 95 | 3,17 | 79,17 | Setuju |
| 11 | Terkadang saya tidak menggunakan seragam kerja | 5 | 22 | 3 | 0 | 30 | 92 | 3,07 | 76,67 | Setuju |
| 12 | Jika saya tidak menggunakan seragam kerja, saya akan ditegur oleh atasan | 4 | 26 | 0 | 0 | 30 | 94 | 3,13 | 78,33 | Sangat setuju |
| 13 | Saya tidak menunda-nunda pekerjaan | 12 | 18 | 0 | 0 | 30 | 102 | 3,4 | 85 | Sangat setuju |
| 14 | Saya tidak mengeluh atas pekerjaan yang diberikan | 7 | 21 | 2 | 0 | 30 | 91 | 3,03 | 75,83 | Setuju |
| 15 | Saya tidak pulang sebelum pekerjaan saya selesai | 8 | 22 | 0 | 0 | 30 | 98 | 3,27 | 81,67 | Sangat setuju |
| Jumlah | | | | | | | | 47,83 | 1195,83 | |
| Rata-rata | | | | | | | | 3,19 | 79,72 | Sangat Setuju |

Sumber: Data diolah menggunakan windows Excel (2022)

Dari tabel 4.11 dapat dilihat informasi bahwa nilai rata-rata variabel Disiplin kerja sebesar 3,19 dan total tingkat capaian responden sebesar 79,72% kategori sangat setuju. Berdasarkan pernyataan tabel 4.11 diketahui bahwa kriteria penilaian jawaban responden tertinggi pada total tingkat capai responden (TCR) Disiplin kerja adalah 85% kategori sangat setuju dengan rata-rata 3,4 pada pernyataan tiga belas (X3.13) dengan pernyataan Saya tidak menunda-nunda pekerjaan. Penilaian responden tingkat capaian responden (TCR) terendah variabel Disiplin kerja adalah 75,83% kategori setuju, dengan rata-rata 3,03 pada pernyataan ke empat belas (X3.14) dengan pernyataan Saya tidak mengeluh atas pekerjaan yang diberikan.

4.6.4. Kompensasi (X4)

Berdasarkan butiran pernyataan instrument variabel Kompensasi yang berjumlah 15 item, dengan responden 30 responden.

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Skor Disiplin kerja (X₄)

| NO | Pernyataan | SS | S | TS | STS | N | SKOR | Rata-rata | TCR % | Kategori |
|-----------|---|----|----|----|-----|----|------|-----------|---------|---------------|
| 1 | Gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja saya | 11 | 19 | 0 | 0 | 30 | 101 | 3,36 | 84,16 | Sangat Setuju |
| 2 | Gaji yang saya terima sesuai dengan pengalaman kerja | 11 | 17 | 2 | 0 | 30 | 99 | 3,3 | 82,5 | Sangat Setuju |
| 3 | Gaji yang saya terima cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari | 9 | 20 | 1 | 0 | 30 | 98 | 3,26 | 81,66 | Sangat Setuju |
| 4 | Perlu adanya pemberian bonus | 7 | 22 | 1 | 0 | 30 | 96 | 3,2 | 80 | Sangat Setuju |
| 5 | Pemberian bonus dapat meningkatkan semangat dalam bekerja | 9 | 21 | 0 | 0 | 30 | 99 | 3,3 | 82,5 | Sangat Setuju |
| 6 | Bonus yang saya terima sesuai dengan kinerja saya | 10 | 20 | 0 | 0 | 30 | 100 | 3,33 | 83,33 | Sangat Setuju |
| 7 | Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya emban | 11 | 17 | 2 | 0 | 30 | 99 | 3,3 | 82,5 | Sangat Setuju |
| 8 | Dengan adanya asuransi jiwa yang diberikan perusahaan, karyawan merasa aman dalam bekerja | 11 | 19 | 0 | 0 | 30 | 101 | 3,36 | 84,16 | Sangat Setuju |
| 9 | Dengan adanya tunjangan program pensiun, karyawan merasa aman di masa tua | 9 | 20 | 1 | 0 | 30 | 98 | 3,26 | 81,66 | Sangat Setuju |
| 10 | Fasiliitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja | 9 | 21 | 0 | 0 | 30 | 99 | 3,3 | 82,5 | Sangat Setuju |
| 11 | Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan | 10 | 20 | 0 | 0 | 30 | 100 | 3,33 | 83,33 | Sangat Setuju |
| 12 | Petunjuk pengoperasian memudahkan penggunaan fasilitas | 11 | 18 | 1 | 0 | 30 | 100 | 3,33 | 83,33 | Sangat Setuju |
| 13 | Perlu adanya kenaikan gaji | 10 | 20 | 0 | 0 | 30 | 100 | 3,33 | 83,33 | Sangat Setuju |
| 14 | gaji yang cukup di atas UMR | 7 | 22 | 1 | 0 | 30 | 96 | 3,2 | 80 | Sangat Setuju |
| 15 | Gaji dapat meningkatkan semangat kerja | 9 | 21 | 0 | 0 | 30 | 99 | 3,3 | 82,5 | Sangat Setuju |
| Jumlah | | | | | | | | 49,46 | 1237,46 | |
| Rata-rata | | | | | | | | 3,29 | 82,49 | Sangat setuju |

Sumber: Data diolah menggunakan windows Excel (2022)

Dari tabel 4.12 dapat dilihat informasi bahwa nilai rata-rata variabel Disiplin kerja sebesar 3,29 dan total tingkat capaian responden sebesar 82,49% kategori sangat setuju. Berdasarkan pernyataan tabel 4.12 diketahui bahwa kriteria penilaian jawaban responden tertinggi pada total tingkat capai responden (TCR) Kompensasi adalah 84,16% kategori sangat setuju dengan rata-rata 3,36 pada pernyataan pertama (X4.1) dan ke delapan (X4.8) dengan pernyataan Gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja saya. Dan Dengan adanya asuransi jiwa yang diberikan perusahaan, karyawan merasa aman dalam bekerja. Penilaian responden tingkat capaian responden (TCR) terendah variabel Kompensasi adalah 80% kategori sangat setuju, dengan rata-rata 3,2 pada pernyataan ke empat (X4.4) dan ke empat belas (X4.14) dengan pernyataan Perlu adanya pemberian bonus. Dan gaji yang cukup di atas UMR.

4.6.5. Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan butiran pernyataan instrument variabel Kompensasi yang berjumlah 15 item, dengan responden 30 responden

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Skor Kinerja karyawan (Y)

| NO | Pernyataan | SS | S | TS | STS | N | SKOR | Rata-rata | TCR % | Kategori |
|-----------|--|----|----|----|-----|----|------|-----------|----------|---------------|
| 1 | Saya bisa bekerja secara individu | 12 | 18 | 0 | 0 | 30 | 102 | 3,4 | 85 | Sangat Setuju |
| 2 | Saya bisa bekerja secara kelompok | 7 | 23 | 0 | 0 | 30 | 97 | 3,23 | 80,83 | Sangat Setuju |
| 3 | Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu | 7 | 21 | 2 | 0 | 30 | 95 | 3,16 | 79,16 | Setuju |
| 4 | Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP | 8 | 21 | 1 | 0 | 30 | 97 | 3,23 | 80,83 | Sangat Setuju |
| 5 | Saya melakukan pekerjaan sesuai dari arahan atasan | 9 | 21 | 0 | 0 | 30 | 99 | 3,3 | 82,5 | Sangat Setuju |
| 6 | Saya melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien | 12 | 18 | 0 | 0 | 30 | 102 | 3,4 | 85 | Sangat Setuju |
| 7 | Saya mendapatkan pujian ketika melakukan pekerjaan dengan baik | 7 | 23 | 0 | 0 | 30 | 97 | 3,23 | 80,83 | Sangat Setuju |
| 8 | Ucapan terima kasih yang saya peroleh merupakan kebanggaan bagi diri saya | 7 | 21 | 2 | 0 | 30 | 95 | 3,16 | 79,16 | Setuju |
| 9 | Jika melakukan kesalahan dalam bekerja, saya akan diarahkan oleh atasan | 8 | 21 | 1 | 0 | 30 | 97 | 3,23 | 80,83 | Sangat Setuju |
| 10 | Perusahaan telah menyediakan Alat atau Sarana kerja | 9 | 21 | 0 | 0 | 30 | 99 | 3,3 | 82,5 | Sangat Setuju |
| 11 | Saya bisa menggunakan alat kerja yang disediakan oleh perusahaan dengan baik dan benar | 12 | 18 | 0 | 0 | 30 | 102 | 3,4 | 85 | Sangat Setuju |
| 12 | Alat atau sarana kerja yang disediakan perusahaan sangat berguna untuk melakukan pekerjaan | 7 | 23 | 0 | 0 | 30 | 97 | 3,23 | 80,83 | Sangat Setuju |
| 13 | Saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan benar | 7 | 22 | 1 | 0 | 30 | 96 | 3,2 | 80 | Sangat Setuju |
| 14 | Saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan | 8 | 21 | 1 | 0 | 30 | 97 | 3,23 | 80,83 | Sangat Setuju |
| 15 | Saya mampu memecahkan masalah dalam pekerjaan saya | 10 | 20 | 0 | 0 | 30 | 100 | 3,33 | 83,33 | Sangat Setuju |
| Jumlah | | | | | | | | 49,03 | 1226,637 | |
| Rata-rata | | | | | | | | 3,26 | 81,77 | Sangat setuju |

Sumber: Data diolah menggunakan windows Excel (2022)

Dari tabel 4.13 dapat dilihat informasi bahwa nilai rata-rata variabel Kinerja karyawan sebesar 3,26 dan total tingkat capaian responden sebesar 81,77% kategori sangat setuju. Berdasarkan pernyataan tabel 4.13 diketahui bahwa kriteria penilaian jawaban responden tertinggi pada total tingkat capai responden (TCR) Kinerja karyawan adalah 85% kategori sangat setuju dengan rata-rata 3,4 pada pernyataan pertama (Y.1) dan ke enam (Y.6) dan ke sebelas(Y.11). Dengan pernyataan Saya bisa bekerja secara individu. Dan Saya melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dan Saya bisa menggunakan alat kerja yang disediakan oleh perusahaan dengan baik dan benar. Penilaian responden tingkat capaian responden (TCR) terendah variabel Kinerja karyawan adalah 79,16% kategori setuju, dengan rata-rata 3,16 pada pernyataan ke tiga (Y.3) dan ke delapan (Y.8) dengan Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Dan Ucapan terima kasih yang saya peroleh merupakan kebanggan bagi diri saya.

4.7. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .243 | .278 | | .874 | .390 |
| motivasi kerja | .328 | .126 | .380 | 2.596 | .016 |
| kepuasan kerja | -.307 | .143 | -.349 | -2.150 | .041 |
| disiplin kerja | .337 | .170 | .321 | 1.987 | .058 |
| kompensasi | .581 | .141 | .590 | 4.126 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Output SPSS

Dari tabel 4.14 diatas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant (a) sebesar 0,243, sedangkan nilai (koefisien regresi/b) Motivasi kerja(X_1) sebesar 0,328, Kepuasan kerja (X_2) sebesar -0,307, Disiplin kerja (X_3) sebesar 0,337, dan Kompensasi (X_4) sebesar 0,581. Dari hasil tersebut dapat kita masukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$\hat{Y} = 0,243 + 0,328 X_1 + 0,307 X_2 + 0,337 X_3 + 0,581 X_4$$

Berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan :

1. Nilai Signifikansi variabel motivasi kerja (X_1) adalah $0,016 < 0,05$, artinya motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Nilai Signifikansi variabel kepuasan kerja (X_2) adalah $0,041 < 0,05$, artinya kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Nilai Signifikansi variabel disiplin kerja (X_3) adalah $0,058 > 0,05$, artinya disiplin kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Nilai Signifikansi variabel kompensasi (X_4) adalah $0,000 < 0,05$ artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

4.8. Uji Asumsi Klasik

4.8.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *one sample komogorov-smimov test*, bila ukuran sampai $\text{sig} > 0.05$ maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .14598733 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .187 |
| | Positive | .167 |
| | Negative | -.187 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.022 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .247 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| Sumber : Hasil output SPSS | | |

Dari tabel 4.15 diatas terlihat bahwa nilai asymp.sig 0,247 > 0,05. Maka hasil tersebut menyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

4.8.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | motivasi kerja | .275 | 3.631 |
| | kepuasan kerja | .224 | 4.455 |
| | disiplin kerja | .226 | 4.424 |
| | kompensasi | .290 | 3.451 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil output SPSS

Berdasarkan hasil tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas dalam model regresi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Tolerance dan VIF. Dimana nilai tolerance yang dihasilkan motivasi kerja (X_1) sebesar $0.275 > 0.10$, kepuasan kerja (X_2) $0.224 > 0.10$, disiplin kerja (X_3) sebesar $0.226 > 0.10$, dan kompensasi (X_4) $0.290 > 0.10$. Dilihat dari VIF yang hasil motivasi kerja (X_1) $3.631 < 10,00$, kepuasan kerja (X_2) $4.455 < 10,00$, disiplin kerja (X_3) $4.424 < 10,00$, dan kompensasi (X_4) $3.451 < 10,00$, setelah dilakukan uji asumsi klasik, dapat dilihat bahwa dari penjelasan setiap uji asumsi klasik itu telah memenuhi syarat masing-masing uji.

4.8.3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .258 | .179 | | 1.439 | .163 |
| | motivasi kerja | -.147 | .081 | -.612 | -1.801 | .084 |
| | kepuasan kerja | -.002 | .092 | -.009 | -.023 | .982 |
| | disiplin kerja | -.072 | .109 | -.246 | -.656 | .518 |
| | kompensasi | .162 | .091 | .592 | 1.789 | .086 |

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Hasil output SPSS

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.17 diatas pada metode Glejser, dapat dilihat pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Nilai signifikan

variabel independen (motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, kompensasi) masing-masing bernilai $= 0.084$ $X_1 = 0.982$ $X_2 = 0.518$ $X_3 = 0.086$ $X_4 >$ dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitas pada model regresi.

4.9. Pengujian Hipotesis

4.9.1. Uji statistik t (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam persamaan regresi secara parsial dengan mengasumsikan variabel lain dianggap konstan. Uji t dilakukan untuk membandingkan antara nilai t-hitung penelitian yang dihasilkan dari perhitungan statistik dengan t-tabel dan signifikan alpha kecil dari 0.05 ($\text{sig } \alpha < 0.05$) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji t (Uji t)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .243 | .278 | | .874 | .390 |
| | motivasi kerja | .328 | .126 | .380 | 2.596 | .016 |
| | kepuasan kerja | -.307 | .143 | -.349 | -2.150 | .041 |
| | disiplin kerja | .337 | .170 | .321 | 1.987 | .058 |
| | kompensasi | .581 | .141 | .590 | 4.126 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil output SPSS

Berdasarkan hasil olahan data statistik pada tabel 4.18 maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terlihat pada tabel 4.17 bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah 0,016 artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,016 < 0,05$ maka hipotesis (H_1) diterima. Variabel motivasi kerja mempunyai nilai t-hitung 2,596 dan t-tabel 2,042. Jadi t-hitung $>$ t-tabel. Sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terlihat pada tabel 4.17 bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah 0,041 artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,041 < 0,05$ maka hipotesis (H_2) diterima. Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai t-hitung $- 2,150$ dan t-tabel $- 2,042$. Jadi t-hitung $>$ t-tabel. Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terlihat pada tabel 4.17 bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah 0,058 artinya nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas atau $0,058 > 0,05$ maka hipotesis (H_3) ditolak. Variabel disiplin kerja mempunyai nilai t-hitung 1,987 dan t-tabel 2,042. Jadi t-hitung $<$ t-tabel. Sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terlihat pada tabel 4.17 bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah 0,000 artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ maka hipotesis (H_4) diterima. Variabel kompensasi mempunyai nilai t-hitung 4,126 dan t-tabel 2,042. Jadi t-hitung $>$ t-tabel. Sehingga dapat disimpulkan kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.9.2. Uji Statistik F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.19
Hasil Uji F (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3.561 | 4 | .890 | 36.006 | .000 ^a |
| | Residual | .618 | 25 | .025 | | |
| | Total | 4.179 | 29 | | | |

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja
Sumber : Hasil output SPSS

Dari tabel 4.19 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 36,006 dengan F_{tabel} sebesar 2,69. Sehingga $F_{hitung} 36,006 > 2,69 F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Kemudian untuk melihat persentase besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), maka dapat dilihat pada nilai koefisien determinasinya dibawah ini:

4.10. Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .923 ^a | .852 | .828 | .15723 |

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja

Sumber : Hasil output SPSS

Dari tabel 4.20 diatas dapat diperoleh R squarenya didapat yaitu sebesar 0.852 atau 85,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sambungan pengaruh variabel independen (Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja, Kompensasi) terhadap dependen (Kinerja karyawan) sebesar 85,2 % atau dengan kata lain variabel independen yang digunakan dalam model (Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja, Kompensasi) mampu menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 85,2 % sedangkan sisanya 14,8 % di pengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.

4.11. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan The Axana hotel. Dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan mengumpulkan kembali. Penelitian melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 16.

1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan The Axana Hotel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t variabel motivasi kerja bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah 0,016 artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,016 < 0,05$ maka hipotesis (H_1) diterima. Variabel motivasi kerja mempunyai nilai t-hitung 2,596 dan t-tabel 2,042. Jadi t-hitung $>$ t-tabel. Sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nindya Gusnita (2012) dengan judul Pengaruh motivasi dan ability terhadap kinerja karyawan pt. Jasa raharja (persero) cabang Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t variabel kepuasan kerja bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah 0,041 artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,041 < 0,05$ maka hipotesis (H_2) diterima. Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai t-hitung -2,150 dan t-tabel - 2,042. Jadi t-hitung $>$ t-tabel. Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diniya ulha qiyah (2021) dengan judul “Pengaruh motivasi kepuasan kerja dan

disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Bahtera Bahari Shipyard. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan The Axana Hotel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t variabel kepuasan kerja bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah 0,058 artinya nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas atau $0,058 > 0,05$ maka hipotesis (H_3) ditolak. Variabel disiplin kerja mempunyai nilai t-hitung 1,987 dan t-tabel 2,042. Jadi $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arifin (2017) dengan judul pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sari Surya Perwira Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan The Axana Hotel

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t variabel kompensasi bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah 0,000 artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ maka hipotesis (H_4) diterima. Variabel kompensasi mempunyai nilai t-hitung 4,126 dan t-tabel

2,042. Jadi $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Lilik Hidayatin (2017). Dengan judul “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank syariah mandiri KCP Kayu Agung”. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan The Axana Hotel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan The Axana Hotel. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai f_{hitung} diperoleh sebesar 36,006. Dengan f_{tabel} sebesar 2,69 sehingga $36,006 > 2,69$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kelima bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji determinasi R^2 yaitu sebesar 0,852 atau (85,2%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sambungan pengaruh variabel independen (Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja, dan kompensasi) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan) sebesar 85,2%, atau dengan kata lain variasi variabel independen (Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja, dan kompensasi) mampu menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 85,2% sedangkan sisanya sebesar 14,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan diantaranya yaitu:

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0.016 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas atau $0.016 < 0.05$, maka hipotesis (H_1) diterima.
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,041, yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas atau $0.041 < 0.05$, maka hipotesis (H_2) diterima.
3. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,058, yang artinya nilai signifikan lebih besar dari probabilitas atau $0.058 > 0.05$, maka hipotesis (H_3) ditolak.
4. Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,000, yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas atau $0.000 < 0.05$, maka hipotesis (H_3) diterima.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan The Axana Hotel. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai f_{hitung} diperoleh sebesar 36,006. Dengan f_{tabel} sebesar 2,69 sehingga $36,006 > 2,69$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kelima bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian serta kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran terhadap The Axana Hotel, semoga bermanfaat bagi masa mendatang. Adapun saran yang penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari uji t. Sebaiknya pihak The Axana Hotel menjadikan Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja dan Kompensasi jauh lebih baik dari sebelumnya dan lebih di perhatikan lagi. Untuk mendorong karyawan lebih bersemangat dan lebih baik dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat meningkatkan pelayanan terhadap tamu hotel.
2. Dilihat dari uji f bahwa Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja dan Kompensasi berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja karyawan. Maka dari itu pihak The Axana Hotel dapat mempertahankan dan meningkatkan baik dari Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja dan Kompensasi.
3. Untuk Peneliti selanjutnya, agar menambahkan dan mengganti variabel bebas yang lain nya, seperti Budaya Organisasi, Loyalitas dan variabel-variabel lainnya untuk melihat kinerja karyawan The Axana Hotel agar lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah.(2015).Pengantar Manajemen.Jakarta:Mitra Wacana Media
- Chuzaimah.(2009).Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan furniture (studi pada karyawan perusahaan furniture di kecamatan Gemoling). Jurnal Manajemen dan bisnis,UMSU 12 (1),34-56.
- Daryanto dan Bintoro, (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Handoko, (2013). Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ivancevich, John, M.et al, (2014). Organizational Behavior dan Management edition New York: Mc.Grow- Hiv Education.
- Mangkunegara, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Meithiana Indrasari (2017). Kepuasan kerja dan kinerja kariawan tinjauan dan dimensi iklim organisasi, kreativitas individu dan karakteristik pekerjaan Indonesia.Pustaka, Yogyakarta ISBN 978-602-6417-16-9.
- Rochma Nur Amelia (2020). “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UPT Purwokerto Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Purwokerto.
- Rowley, Chris dan Keith Jacson, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Riduwan, (2002), Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian, Bandung, Alfabeta.
- R.Supomo dan Eti Nurhayati, (2018). Manajemen sumber Daya Manusia.Bandung: Yramawidya.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian kuantitatif, Kuantitatif, Dan R&D, Bandung: Alfabeta, CV.
- Supardi, (2013). Penilaian kinerja dan Pengembangan Guru.Yogyakarta: BPFE.

- Siagian Sondang P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. (2003). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta Bumi Aksara.
- Subekhi Akmad, Muhammad Jauhari (2012). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Karya.
- Samsyuddin Harun (2018) Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Edisi Pertama Sidoarjo. Indonesia Pustaka. II
- Sandika dan Kurniati W. Amdani (2020) Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Program studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Tarumanegara. Jakarta
- Tempe, (1992). Kinerja. Jakarta: Pt Elex Media Komputindo.
- Wibowo, (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi " B "

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 485 1262, Padang 25172

Nomor : 319/II.3.AU/F/2022
Lamp. : -
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Padang, 17 Jumadil Akhir 1443 H.
20 Januari 2022 M.

Kepada Yth.
Bapak/Ibu General Manager
The Axana Hotel
di
Tempat

Assalammu'alaikum wr. wb.

Dalam rangka menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, maka setiap mahasiswa terlebih dahulu diharuskan melakukan penelitian ke lapangan untuk penulisan skripsi.

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu menerima mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini untuk dapat melakukan penelitian dan pengambilan data pada perusahaan/instansi yang Bapak/Ibu pimpin, dengan data mahasiswa :

| | |
|-----------------|--|
| Nama | : Faisal Zukri |
| N I M | : 17.10.002.61201.016 |
| Program Studi | : Manajemen |
| Jenjang Program | : Strata Satu (S1) |
| Alamat | : Jl. Adinegoro No. 14, Pasie Nan Tigo, Kec. Koto Tangah |
| Hp. | : 0856 5839 3656 |
| Judul Skripsi | : Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan The Axana Hotel |

Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibu, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wabillaahi taufiq walhidayah
Wassalammu'alaikum wr. wb.

Dekan,

Dr. Dra. Tri Irfa Indrayani, M.Pd
NIP : 19670105 200003 2 001

Tembusan :

1. Rektor UM Sumbar
2. Peringgal



Padang, 27 Januari 2022

SURAT KETERANGAN IZIN PENELITIAN

Sehubungan dengan **Penelitian** skripsi Mahasiswa yang dilakukan oleh **Faisal Zukri** NIM 171000261201016 Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat di The Axana Hotel Padang dengan judul "**Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan The Axana Hotel**"; Dengan ini menerangkan bahwa **Faisal Zukri** telah diizinkan dan selesai melaksanakan penelitiannya.

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Monica Rusdi

Admint Human Resources

Kuesioner Penelitian

FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Identitas Responden

Jenis kelamin : 1.Laki-laki
2.Perempuan

Umur : ____ Tahun

Pendidikan terakhir :

- 1.Sekolah Dasar
- 2.Sekolah Menengah Pertama
- 3.Sekolah Menengah Atas
- 4.Sekolah Menaengah Atas Kejuruan
- 5.Diploma
- 6.Diploma III Perhotelan
- 7.Sarjana
- 8.Sarjana Perhotelan & Administrasi Hotel
- 9.Sarjana Ekonomi Perhotelan

Pengalaman lama bekerja : ____ Bulan/Tahun

Petunjuk Pengisian Angket

Berilah tanda (√) pada pilihan di dalam kolom tersebut

Keterangan : 1.SS : Sangat Setuju

3.TS : Tidak Setuju

2.S : Setuju

4. STS : Sangat Tidak Setuju

Motivasi Kerja (X1)

| No | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|------------------------|--|----|---|----|-----|
| Upah/Gaji yang layak | | | | | |
| 1 | Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku | | | | |
| 2 | Jika saya mempunyai kinerja yang baik, maka saya akan mendapatkan gaji yang tinggi | | | | |
| 3 | Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja saya terhadap pekerjaan | | | | |
| Nyaman bekerja | | | | | |
| 1 | Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini | | | | |
| 2 | Saya akan bekerja semaksimal mungkin supaya bisa dipromosikan ke posisi tertentu | | | | |
| 3 | Saya akan memikirkan inovasi-inovasi untuk memudahkan pekerjaan | | | | |
| Hormati Pegawai | | | | | |
| 1 | Saya menjadi karyawan tetap perusahaan | | | | |
| 2 | Atasan selalu adil kepada seluruh karyawannya | | | | |
| 3 | Jika saya melakukan kesalahan, atasan akan menegur dengan baik | | | | |
| Fasilitas yang memadai | | | | | |
| 1 | Saya merasa senang dengan suasana tempat kerja sekarang | | | | |
| 2 | Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan | | | | |
| 3 | Fasilitas yang lengkap dapat mempercepat proses kerja | | | | |
| Pemberian penghargaan | | | | | |
| 1 | Hasil kerja seseorang patut diberi penghargaan | | | | |
| 2 | Penghargaan yang diberikan harus sesuai dengan hasil kerja seseorang | | | | |
| 3 | Saya bekerja untuk memperoleh penghargaan | | | | |

Kepuasan Kerja (X2)

| No | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|--------------------|---|----|---|----|-----|
| Pekerjaan | | | | | |
| 1 | Saya senang bekerja di perusahaan ini | | | | |
| 2 | Saya menyukai tantangan | | | | |
| 3 | Setiap pekerjaan yang saya terima pasti bisa saya selesaikan | | | | |
| Upah/Gaji | | | | | |
| 1 | Jika saya mempunyai kinerja yang baik, maka saya akan mendapatkan gaji yang tinggi | | | | |
| 2 | Saya merasa perusahaan sudah memberikan upah/gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku | | | | |
| 3 | Saya merasa puas dengan upah/gaji yang saya terima | | | | |
| Promosi | | | | | |
| 1 | Karyawan dapat berkembang dengan adanya promosi jabatan | | | | |
| 2 | Saya merasa puas dengan adanya promosi jabatan yang jelas | | | | |
| 3 | Jika saya mempunyai kinerja yang baik, saya akan dipromosikan | | | | |
| Pengawas | | | | | |
| 1 | Jika saya melakukan kesalahan, saya akan diarahkan oleh atasan | | | | |
| 2 | Saya merasa terbantu dengan adanya atasan yang mengarahkan saya | | | | |
| 3 | Atasan yang baik akan selalu mengawasi karyawannya | | | | |
| Rekan kerja | | | | | |
| 1 | Rekan kerja saya bersikap baik kepada saya | | | | |
| 2 | Rekan kerja saya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | |
| 3 | Saya merasakan adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja | | | | |

Disiplin Kerja (X3)

| No | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|--|--|----|---|----|-----|
| Ketepatan waktu datang ketempat kerja | | | | | |
| 1 | Saya selalu datang tepat waktu pada jam kerja | | | | |
| 2 | Saya tidak pernah terlambat datang ke tempat kerja | | | | |
| 3 | Terkadang saya terlambat datang untuk bekerja | | | | |
| Ketepatan jam pulang kerja | | | | | |
| 1 | Saya selalu pulang bekerja tepat pada waktu yang telah ditentukan | | | | |
| 2 | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan terlebih dahulu sebelum pulang bekerja | | | | |
| 3 | Terkadang saya pulang melebihi waktu yang telah ditentukan | | | | |
| | | | | | |

| Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku | | | | |
|--|---|--|--|--|
| 1 | Saya selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan | | | |
| 2 | Saya tidak selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan | | | |
| 3 | Jika saya melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan, saya akan ditegur oleh atasan | | | |
| Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan | | | | |
| 1 | Saya selalu menggunakan seragam kerja | | | |
| 2 | Terkadang saya tidak menggunakan seragam kerja | | | |
| 3 | Jika saya tidak menggunakan seragam kerja, saya akan ditegur oleh atasan | | | |
| Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas | | | | |
| 1 | Saya tidak menunda-nunda pekerjaan | | | |
| 2 | Saya tidak mengeluh atas pekerjaan yang diberikan | | | |
| 3 | Saya tidak pulang sebelum pekerjaan saya selesai | | | |

Kompensasi (X4)

| No | Pernyataan | SS | S | TS | SS |
|-----------|---|----|---|----|----|
| Gaji | | | | | |
| 1 | Gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja saya | | | | |
| 2 | Gaji yang saya terima sesuai dengan pengalaman kerja | | | | |
| 3 | Gaji yang saya terima cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari | | | | |
| Insentif | | | | | |
| 1 | Perlu adanya pemberian bonus | | | | |
| 2 | Pemberian bonus dapat meningkatkan semangat dalam bekerja | | | | |
| 3 | Bonus yang saya terima sesuai dengan kinerja saya | | | | |
| Tunjangan | | | | | |
| 1 | Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya emban | | | | |
| 2 | Dengan adanya asuransi jiwa yang diberikan perusahaan, karyawan merasa aman dalam bekerja | | | | |
| 3 | Dengan adanya tunjangan program pensiun, karyawan merasa aman di masa tua | | | | |
| Fasilitas | | | | | |
| 1 | Fasiliitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja | | | | |
| 2 | Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan | | | | |
| 3 | Petunjuk pengoperasian memudahkan penggunaan | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| | fasilitas | | | | |
| | Gaji | | | | |
| 1 | Perlu adanya kenaikan gaji | | | | |
| 2 | gaji yang cukup di atas UMR | | | | |
| 3 | Gaji dapat meningkatkan semangat kerja | | | | |

Kinerja (Y)

| NO | Pernyataan Kinerja | SS | S | TS | STS |
|------------------|--|----|---|----|-----|
| Tujuan | | | | | |
| 1 | Saya bisa bekerja secara individu | | | | |
| 2 | Saya bisa bekerja secara kelompok | | | | |
| 3 | Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu | | | | |
| Standar | | | | | |
| 1 | Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP | | | | |
| 2 | Saya melakukan pekerjaan sesuai dari arahan atasan | | | | |
| 3 | Saya melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien | | | | |
| Umpan balik | | | | | |
| 1 | Saya mendapatkan pujian ketika melakukan pekerjaan dengan baik | | | | |
| 2 | Ucapan terima kasih yang saya peroleh merupakan kebanggan bagi diri saya | | | | |
| 3 | Jika melakukan kesalahan dalam bekerja, saya akan diarahkan oleh atasan | | | | |
| Alat atau sarana | | | | | |
| 1 | Perusahaan telah menyediakan Alat atau Sarana kerja | | | | |
| 2 | Saya bisa menggunakan alat kerja yang disediakan oleh perusahaan dengan baik dan benar | | | | |
| 3 | Alat atau sarana kerja yang disediakan perusahaan sangat berguna untuk melakukan pekerjaan | | | | |
| Kompetensi | | | | | |
| 1 | Saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan benar | | | | |
| 2 | Saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan | | | | |
| 3 | Saya mampu memecahkan masalah dalam pekerjaan saya | | | | |
| Motif | | | | | |
| 1 | Saya menyelesaikan setiap pekerjaan karena itu adalah tanggung jawab saya | | | | |
| 2 | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan supaya tidak dimarahi oleh atasan | | | | |
| 3 | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya agar dipuji atasan | | | | |

| Peluang | | | | |
|---------|--|--|--|--|
| 1 | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik agar bisa mengisi posisi tertentu | | | |
| 2 | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik supaya mendapatkan promosi jabatan | | | |
| 3 | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik supaya mendapatkan bonus atau reward | | | |

Lampiran :

| Disiplin Kerja(X3) | | | | | | | | | | | | | | | Total (X3) | Rata-rata |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------|-----------|
| X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | X3.9 | X3.10 | X3.11 | X3.12 | X3.13 | X3.14 | X3.15 | | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 43 | 2,9 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 47 | 3,1 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 | 3,2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 56 | 3,7 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 51 | 3,4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 46 | 3,1 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 46 | 3,1 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 43 | 2,9 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 49 | 3,3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 46 | 3,1 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 54 | 3,6 |

| Kompensasi(X4) | | | | | | | | | | | | | | | Total (X4) | Rata-rata |
|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------|-----------|
| X4.1 | X4.2 | X4.3 | X4.4 | X4.5 | X4.6 | X4.7 | X4.8 | X4.9 | X4.10 | X4.11 | X4.12 | X4.13 | X4.14 | X4.15 | | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 54 | 3,6 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 42 | 2,8 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 49 | 3,3 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 43 | 2,9 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 51 | 3,4 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 42 | 2,8 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 54 | 3,6 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 48 | 3,2 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 51 | 3,4 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 51 | 3,4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 51 | 3,4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 51 | 3,4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 46 | 3,1 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 51 | 3,4 |

Lampiran :

| Kinerja(Y) | | | | | | | | | | | | | | | Total(Y) | Rata-rata |
|------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------|-----------|
| Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | | |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 42 | 2,8 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 54 | 3,6 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 42 | 2,8 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 51 | 3,4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 51 | 3,4 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 51 | 3,4 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 51 | 3,4 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 51 | 3,4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 4 |
| 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 49 | 3,3 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 57 | 3,8 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 54 | 3,6 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 49 | 3,3 |

Lampiran :

Input Data SPSS

| Nomor | X1 | X2 | X3 | X4 | Y |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 3.0 | 3.2 | 2.9 | 3.0 | 2.8 |
| 2 | 3.0 | 2.6 | 3.0 | 3.6 | 3.6 |
| 3 | 2.7 | 2.6 | 3.0 | 3.0 | 3.0 |
| 4 | 2.7 | 3.1 | 3.1 | 2.8 | 2.8 |
| 5 | 2.7 | 3.4 | 3.2 | 3.3 | 3.0 |
| 6 | 2.8 | 3.0 | 3.0 | 2.9 | 3.0 |
| 7 | 2.7 | 3.6 | 3.7 | 3.4 | 3.0 |
| 8 | 3.0 | 3.0 | 3.0 | 2.8 | 3.0 |
| 9 | 3.0 | 3.0 | 3.4 | 3.0 | 3.4 |
| 10 | 3.2 | 3.0 | 3.0 | 3.6 | 3.0 |
| 11 | 3.0 | 3.0 | 3.0 | 3.2 | 3.4 |
| 12 | 3.0 | 3.0 | 3.1 | 3.4 | 3.4 |
| 13 | 3.0 | 3.0 | 3.1 | 3.4 | 3.4 |
| 14 | 3.0 | 3.0 | 3.1 | 3.4 | 3.4 |
| 15 | 3.0 | 3.0 | 3.0 | 3.0 | 3.0 |
| 16 | 3.0 | 3.0 | 3.0 | 3.0 | 3.0 |
| 17 | 3.0 | 3.0 | 3.0 | 3.0 | 3.0 |
| 18 | 3.0 | 3.0 | 3.0 | 3.0 | 3.0 |
| 19 | 4.0 | 4.0 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| 20 | 4.0 | 4.0 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| 21 | 3.0 | 3.0 | 3.0 | 3.0 | 3.0 |
| 22 | 3.0 | 3.0 | 3.0 | 3.0 | 3.0 |
| 23 | 4.0 | 4.0 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| 24 | 3.0 | 3.0 | 2.9 | 3.4 | 3.3 |
| 25 | 4.0 | 4.0 | 3.3 | 4.0 | 3.8 |
| 26 | 4.0 | 4.0 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| 27 | 3.1 | 3.3 | 3.1 | 3.4 | 3.6 |
| 28 | 3.0 | 3.0 | 3.0 | 3.0 | 3.0 |
| 29 | 2.3 | 3.2 | 3.0 | 3.1 | 3.0 |
| 30 | 3.3 | 4.0 | 3.6 | 3.4 | 3.3 |

Lampiran :

Uji Validitas Motivasi kerja (X1)

| Item pernyataan | r-hitung | r-tabel | Kriteria |
|-----------------|----------|---------|----------|
| 1 | 0.709 | 0.360 | Valid |
| 2 | 0.769 | 0.360 | Valid |
| 3 | 0.835 | 0.360 | Valid |
| 4 | 0.817 | 0.360 | Valid |
| 5 | 0.805 | 0.360 | Valid |
| 6 | 0.789 | 0.360 | Valid |
| 7 | 0.797 | 0.360 | Valid |
| 8 | 0.754 | 0.360 | Valid |
| 9 | 0.835 | 0.360 | Valid |
| 10 | 0.817 | 0.360 | Valid |
| 11 | 0.844 | 0.360 | Valid |
| 12 | 0.797 | 0.360 | Valid |
| 13 | 0.790 | 0.360 | Valid |
| 14 | 0.754 | 0.360 | Valid |
| 15 | 0.835 | 0.360 | Valid |

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 16

Uji Validitas Kepuasan kerja (X2)

| Item pernyataan | r-hitung | r-tabel | kriteria |
|-----------------|----------|---------|----------|
| 1 | 0.787 | 0.360 | Valid |
| 2 | 0.819 | 0.360 | Valid |
| 3 | 0.860 | 0.360 | Valid |
| 4 | 0.926 | 0.360 | Valid |
| 5 | 0.871 | 0.360 | Valid |
| 6 | 0.721 | 0.360 | Valid |
| 7 | 0.819 | 0.360 | Valid |
| 8 | 0.832 | 0.360 | Valid |
| 9 | 0.853 | 0.360 | Valid |
| 10 | 0.916 | 0.360 | Valid |
| 11 | 0.775 | 0.360 | Valid |
| 12 | 0.644 | 0.360 | Valid |
| 13 | 0.860 | 0.360 | Valid |
| 14 | 0.853 | 0.360 | Valid |
| 15 | 0.853 | 0.360 | Valid |

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 16

Hasil Uji Validitas Disiplin kerja (X_3)

| Item pernyataan | r-hitung | r-tabel | Kriteria |
|-----------------|----------|---------|----------|
| 1 | 0.842 | 0.360 | Valid |
| 2 | 0.763 | 0.360 | Valid |
| 3 | 0.867 | 0.360 | Valid |
| 4 | 0.859 | 0.360 | Valid |
| 5 | 0.790 | 0.360 | Valid |
| 6 | 0.738 | 0.360 | Valid |
| 7 | 0.709 | 0.360 | Valid |
| 8 | 0.867 | 0.360 | Valid |
| 9 | 0.859 | 0.360 | Valid |
| 10 | 0.819 | 0.360 | Valid |
| 11 | 0.742 | 0.360 | Valid |
| 12 | 0.858 | 0.360 | Valid |
| 13 | 0.528 | 0.360 | Valid |
| 14 | 0.817 | 0.360 | Valid |
| 15 | 0.859 | 0.360 | Valid |

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 16

Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₄)

| Item pernyataan | r-hitung | r-tabel | Kriteria |
|-----------------|----------|---------|----------|
| 1 | 0.793 | 0.360 | Valid |
| 2 | 0.782 | 0.360 | Valid |
| 3 | 0.740 | 0.360 | Valid |
| 4 | 0.809 | 0.360 | Valid |
| 5 | 0.745 | 0.360 | Valid |
| 6 | 0.817 | 0.360 | Valid |
| 7 | 0.782 | 0.360 | Valid |
| 8 | 0.696 | 0.360 | Valid |
| 9 | 0.706 | 0.360 | Valid |
| 10 | 0.745 | 0.360 | Valid |
| 11 | 0.817 | 0.360 | Valid |
| 12 | 0.781 | 0.360 | Valid |
| 13 | 0.755 | 0.360 | Valid |
| 14 | 0.809 | 0.360 | Valid |
| 15 | 0.745 | 0.360 | Valid |

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 16

Lampiran :

Uji Validitas Kinerja karyawan (Y)

| Item pernyataan | r-hitung | r-tabel | Kriteria |
|-----------------|----------|---------|----------|
| 1 | 0.780 | 0.360 | Valid |
| 2 | 0.824 | 0.360 | Valid |
| 3 | 0.715 | 0.360 | Valid |
| 4 | 0.788 | 0.360 | Valid |
| 5 | 0.811 | 0.360 | Valid |
| 6 | 0.780 | 0.360 | Valid |
| 7 | 0.824 | 0.360 | Valid |
| 8 | 0.715 | 0.360 | Valid |
| 9 | 0.788 | 0.360 | Valid |
| 10 | 0.811 | 0.360 | Valid |
| 11 | 0.780 | 0.360 | Valid |
| 12 | 0.824 | 0.360 | Valid |
| 13 | 0.783 | 0.360 | Valid |
| 14 | 0.788 | 0.360 | Valid |
| 15 | 0.787 | 0.360 | Valid |

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 16

Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .243 | .278 | | .874 | .390 |
| | motivasi kerja | .328 | .126 | .380 | 2.596 | .016 |
| | kepuasan kerja | -.307 | .143 | -.349 | -2.150 | .041 |
| | disiplin kerja | .337 | .170 | .321 | 1.987 | .058 |
| | kompensasi | .581 | .141 | .590 | 4.126 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Output SPSS

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .14598733 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .187 |
| | Positive | .167 |
| | Negative | -.187 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.022 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .247 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| Sumber : Hasil output SPSS | | |

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 motivasi kerja | .275 | 3.631 |
| kepuasan kerja | .224 | 4.455 |
| disiplin kerja | .226 | 4.424 |
| kompensasi | .290 | 3.451 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil output SPSS

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .258 | .179 | | 1.439 | .163 |
| | motivasi kerja | -.147 | .081 | -.612 | -1.801 | .084 |
| | kepuasan kerja | -.002 | .092 | -.009 | -.023 | .982 |
| | disiplin kerja | -.072 | .109 | -.246 | -.656 | .518 |
| | kompensasi | .162 | .091 | .592 | 1.789 | .086 |

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Hasil output SPSS

Hasil Uji t (Uji t)**Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .243 | .278 | | .874 | .390 |
| motivasi kerja | .328 | .126 | .380 | 2.596 | .016 |
| kepuasan kerja | -.307 | .143 | -.349 | -2.150 | .041 |
| disiplin kerja | .337 | .170 | .321 | 1.987 | .058 |
| kompensasi | .581 | .141 | .590 | 4.126 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil output SPSS

Hasil Uji F (Uji F)**ANOVA^b**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 3.561 | 4 | .890 | 36.006 | .000 ^a |
| | Residual | .618 | 25 | .025 | | |
| | Total | 4.179 | 29 | | | |

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja

Sumber : Hasil output SPSS

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)**Model Summary^b**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .923 ^a | .852 | .828 | .15723 |

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja

Sumber : Hasil output SPSS



DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Faisal Zukri
N I M : 17.10.602.61201.016
Program Studi : Manajemen
Jenjang Program : Strata I (SI)
Dengan Judul : Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja kariawan. (Studi kasus : Kantor PT. (Pesero) UP 3 Padang

| No. | Tanggal Konsultasi | Usulan/Perbaikan/pengejasan | Tanda Tangan | |
|-----|--------------------|--|--------------|---------------|
| | | | Pembimbing I | Pembimbing II |
| 1. | 3/8/21 | Perbaiki BMSI, tambahkan permasalahan yg akan diangkat | | |
| 2. | 16/8/21 | Perbaiki BMSI | | |
| 3. | 7/9/21 | Perbaiki BMSI | | |
| 4. | 17/9/21 | Acc sempus | | |
| 5. | 15/9/21 | Perbaiki semua coretan | | |
| 6. | 23/9/21 | ACC sempus. | | |
| 7. | 23 | Acc sempus | | |
| 8. | | Perbaiki Hsl I, II, III, IV | | |
| 9. | | Perbaiki Hsl III dan IV | | |
| 10. | | Acc sem hasil | | |

Padang, 20 Dzulqaedah 1442 H
30 Juli 2020 M



Irfa Indrayani, M.Pd
NBM : 93 25 57



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "B"

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 481777, Padang 25172

DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Faisal Zukri
N I M : 17.10.002.61201.016
Program Studi : Manajemen
Jenjang Program : Strata I (S1)
Dengan Judul : Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja kariawan. (Studi kasus : Kantor PT. (Pesero) UP 3 Padang

| No. | Tanggal Konsultasi | Usulan/Perbaikan/Penjelasan | Tanda Tangan | |
|-----|--------------------|-----------------------------|--------------|---------------|
| | | | Pembimbing I | Pembimbing II |
| 1. | 21/2-2022 | Perbaikan tabel | | |
| 2. | 22/2-2022 | Perbaikan penyjetiran | | |
| 3. | 23/2-2022 | Acc kompre | | |
| 4. | 23/2-2022 | Acc kompre | | |
| 5. | | | | |
| 6. | | | | |
| 7. | | | | |
| 8. | | | | |
| 9. | | | | |
| 10. | | | | |

Padang, 20 Dzulqaedah 1442 H
30 Juli 2020 M

Dekan



Dr. Bra. Frij Irfa Indrayani, M.Pd

NBM : 93 25 57