

**PENGARUH DISIPLIN, PENGAWASAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL  
HARPER PERINTIS BY ASTON  
MAKASSAR**

**TESIS**

Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister

**OLEH :**

**MUHDIR**

**MEM 4515001**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PASCASARJANA  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR  
2017**

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah, dan ilmu kepada hambanya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal tesis yang berjudul **“Pengaruh Disiplin, Pengawasan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harper Perintis by Aston”** yang diajukan sebagai salah satu tugas akhir dan merupakan suatu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister pada program Studi Ilmu Ekonomi Manajemen.

Dengan segala keterbatasan, peneliti menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Olehnya itu dari segala kerendahan hati peneliti menyampaikan rasa dan terimakasihku yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda **Anhar** serta Ibundaku **Sahnun** atas segala dorongan, perhatian, pengorbanan, bimbingan, cinta dan kasih sayang yang tulus dan tak ternilai harganya, doa restu dan harapan yang mereka berikan kepada peneliti senantiasa menjadi motivator dan penerang untuk tetap tegar menjalani nikmat dan cobaan hidup. Peneliti menyadari bahwa penyelesaian tugas akhir tidaklah sebanding dengan cucuran keringat dan segala pengorbanan yang telah mereka berikan kepada peneliti. Peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih kepada kakak-kakakku tercinta **Sahabudin, Siti Jumaenah, Siti Jumaeni, Muhajir** dan **Maesarah** yang telah memberikan dukungan serta Doa sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis ini.

**Ucapan terima kasih** sedalam-dalamnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis tunjukan kepada yang terhormat :

1. Bapak **Prof. Dr. Ir. A. Muhibuddin, MS** dan **Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, S.E., M.Si** sebagai pembimbing yang telah membimbing penulis dalam penyusunan usulan tesis ini.
2. Bapak **Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, S.E., M.Si** sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen.

3. Bapak **Dr. Muhlis Ruslan, S.E., M.Si** sebagai Direktur Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar.
4. Bapak **Prof. Dr. Osman Lewangka, M,A** dan Ibu **Dr. Sukmawati M, S.E., M.Si** sebagai penguji yang telah memberikan saran dan masukan untuk penyusunan tesis ini.
5. Bapak **Pof. Dr. Ir. Muhammad Saleh Pallu, M. Eng** sebagai Rektor Universitas Bosowa Makassar.
6. Seluruh dosen, dan staf pegawai Universitas Bosowa Makassar.
7. Kepada **Hotel Harper Perintis By Aston Makassar** yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian.
8. Buat Kakak **Nurul Haeni** dan Ipar **Dr. Andi Ahmad**, Adik **Asmawati, GM Hotel harper perintis** yang selalu membantu dalam suka maupun duka dan selalu memberi motivasi kepada peneliti.

Semoga amal kebbaikannya di terimah disisi Allah SWT. Penulis menyadari bahwa penyusun tesis ini masih banyak kekurangan untuk itu Kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini. Akhir kata, semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu magister manajemen

Makassar, Agustus 2017

Penulis

**TESIS**  
**PENGARUH DISIPLIN, PENGAWASAN DAN MOTIVASI**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
(Hotel Harper Perintis By Aston, Makassar)

Oleh :

**MUHDIR**  
**MEM 4515001**

Telah di pertahankan didepan penguji  
Pada tanggal :26 september 2017  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui  
Komisi Pembimbing :

Prof.Dr.Ir.A.Muhibuddin,MS  
Ketua

Dr.H.Muhammad Yusuf Saleh,SE,.M.Si  
Anggota

**Mengetahui,**

Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Bosowa,

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen,

Dr.Muhlis Ruslan,SE,.M.Si    Dr.H.Muhammad Yusuf Saleh, SE,.M.Si

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya siap menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, September 2017

Yang menyatakan,

Muhdir

MEM 4515001

## BIODATA

### A. Identitas

1. Nama : Muhdir
2. Nim : MEM4515001
3. TTL : Wo'omparigi, 11 Februari 1992
4. Agama : Islam
5. Suku/Bangsa : Lombok/Indonesia
6. Asal : Sulawesi Tengah
7. No. Hp : 085399557588
8. Anak : Ke 6 dari 6 Bersaudara
9. Orang Tua :  
Ayah : Anhar  
Ibu : Sahnun
10. Alamat : Jln. Drs. Ratulangi lorong 7B No.15 Makassar

### B. Pendidikan

1. Tamat SDN Losong Kab. Morowali Utara Tahun 2005
2. Tamat MTsN 1 Bungku Utara Kab. Morowali Utara Tahun 2008
3. Tamat SMAN 1 Bungku Utara Kab. Morowali Utara Tahun 2011
4. Universitas Indonesia Timur Makassar Program Studi Ilmu Ekonomi (Manajemen) Tahun 2015
5. Universitas Bosowa Makassar Program Pascasarjana Studi Manajemen Tahun 2017

## DAFTAR ISI

|  | Halaman  |
|--|----------|
| HALAMAN JUDUL.....   | i        |
| HALAMAN PENGESAHAN.....                                      | ii       |
| HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS .....                    | iii      |
| PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS.....                           | iv       |
| RIWAYAT HIDUP .....  | v        |
| ABSTRAK.....   | vi       |
| KATA PENGANTAR.....  | vii      |
| DAFTAR ISI.....  | ix       |
| DAFTAR TABEL.....  | xii      |
| DAFTAR LAMPIRAN .....  | xiii     |
| <br>   |          |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                               | <b>1</b> |
| 1.1 Latar Belakang.....                                      | 1        |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                                    | 7        |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                                   | 7        |
| 1.5 Manfaat Penelitian.....                                  | 8        |
| <br>   |          |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>                          | <b>9</b> |
| 2.1 Kajian Pustaka .....                                     | 9        |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....          | 9        |
| 2.1.2 Disiplin Kerja .....                                   | 10       |
| 2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....                      | 10       |
| 2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja ..... | 12       |
| 2.1.3 Pengawasan Kerja .....                                 | 15       |
| 2.1.3.1 Pengertian dan Tujuan Pengawasan Kerja .....         | 15       |
| 2.1.3.2 Tipe-Tipe Pengawasan Kerja .....                     | 18       |
| 2.1.3.3 Proses Pengawasan Kerja .....                        | 19       |
| 2.1.3.4 Karakteristik Pengawasan Yang Efektif .....          | 22       |
| 2.1.4 Motivasi Kerja.....                                    | 23       |
| 2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....                       | 23       |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja..... | 24        |
| 2.1.4.3 Teori-Teori Motivasi.....                           | 27        |
| 2.1.5 Teori Tentang Kinerja Karyawan .....                  | 30        |
| 2.1.5.1 Pengertian Kinerja .....                            | 30        |
| 2.1.5.2 Mengukur Kinerja Karyawan.....                      | 32        |
| 2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....        | 34        |
| 2.2 Kerangka Konsep.....                                    | 35        |
| 2.3 Hipotesis Penelitian.....                               | 38        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                      | <b>40</b> |
| 3.1 Rancangan Penelitian .....                              | 40        |
| 3.2 Lokasi dan Waktu.....                                   | 40        |
| 3.3 Populasi dan Sampel .....                               | 41        |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data.....                              | 41        |
| 3.4.1 Jenis Data .....                                      | 41        |
| 3.4.2 Sumber data.....                                      | 42        |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data .....                           | 43        |
| 3.6 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional.....       | 44        |
| 3.7 Instrumen Penelitian.....                               | 47        |
| 3.8 Metode Analisis Data .....                              | 49        |
| 3.8.1 Analisis Deskriptif .....                             | 49        |
| 3.8.2 Analisis Kuantitatif .....                            | 50        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>         | <b>53</b> |
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....                           | 53        |
| 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....                  | 53        |
| 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....                      | 56        |
| 4.3.1 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja .....               | 56        |
| 4.3.2 Deskripsi Variabel Pengawasan Kerja .....             | 58        |
| 4.3.3 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja .....               | 60        |
| 4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja.....                       | 62        |
| 4.4 Analisis Uji Instrumen Penelitian .....                 | 64        |
| 4.4.1 Uji Validitas.....                                    | 64        |

|   |           |
|---|-----------|
| 4.4.2 Uji Reabilitas .....                            | 66        |
| 4.5 Uji Asumsi Klasik.....                            | 67        |
| 4.5.1 Uji Multikolinearitas.....                      | 68        |
| 4.5.2 Uji Heterokedastisitas .....                    | 68        |
| 4.5.3 Uji Normalitas .....                            | 70        |
| 4.5.4 Uji Linearitas.....                             | 71        |
| 4.6 Pengujian Hipotesis.....                          | 72        |
| 4.6.1 Pengujian Hipotesis secara parsial (Uji t)..... | 72        |
| 4.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....           | 76        |
| 4.6.3 Pengujian Koefisien Determinitas.....           | 78        |
| 4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....                  | 79        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>                            | <b>83</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....                                  | 83        |
| 5.2 Saran .....                                       | 84        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b>                                 |           |
| <b>LAMPIRAN</b>                                       |           |

## DAFTAR TABEL

| Tabel   | Halaman |
|---|---------|
| 1. Definisi Operasional .....   | 44      |
| 2. Karakteristik Responden Penelitian.....                              | 54      |
| 3. Distribusi Persepsi Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....  | 56      |
| 4. Distribusi Persepsi Responden Terhadap Variabel Pengawasan Kerja.... | 58      |
| 5. Distribusi Persepsi Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja ..... | 60      |
| 6. Distribusi Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja .....        | 62      |
| 7. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....                       | 65      |
| 8. Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian.....                     | 67      |
| 9. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) .....               | 72      |
| 10. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....              | 75      |
| 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....                          | 78      |

## ABSTRAK

Muhdir, NIM MEM4515001. Program Pascasarjana Manajemen Universitas Bosowa. “Pengaruh Disiplin, Pengawasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Harper Perintis By Aston Makassar dengan Bapak Dosen Pembimbing **A. Muhibuddin** (Dosen Pembimbing I) dan Bapak **Muhammad Yusuf Saleh**(Dosen Pembimbing II).

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menguji sejauh mana pengaruh disiplin, pengawasan, dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Harper Perintis By Aston. Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan harper perintis by Aston yang berhubungan dengan Kinerja karyawan dengan jumlah 40 orang. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan metode random sampling. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian berupa uji validitas dan uji realibilitas. Uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan . Berdasarkan hasil penelitian variabel yang paling dominan mempengaruhi *Kinerja* adalah variabel Disiplin Kerja dengan koefisien sebesar 0,505. Nilai koefisien determinasi adjusted R Square sebesar 0.954, artinya seluruh variabel turunan *Kinerja* mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 95,4 % terhadap variabel dependen (Y) yakni *Kinerja*. Sisanya 4,6 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari model penelitian ini. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa secara parsial ketiga variabel independen terbukti signifikan mempengaruhi variabel dependen.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja**

## **ABSTRACT**

Muhdir, NIM MEM4515001. Graduate Program Management of Bosowa University. "The Influence of Discipline, Work Supervision, and Motivation on Employee Performance Harper Perintis By Aston Makassar with Mr. Supervisor **A. Muhibuddin** (Supervisor I) and Mr. **Muhammad Yusuf Saleh** (Supervisor II). The purpose of this study is to examine the extent to which the influence of discipline, supervision, and work motivation on Performance Employees Harper Perintis By Aston. The population for this study is all employees of the pioneering harper by Aston associated with employee Performance with the number of 40 people. While the sampling using random sampling method. The test used to test the research instrument in the form of validity test and reliability test. Hypothesis test using F test and t test. The results showed that based on the results of multiple.

regression analysis obtained equation. Based on the results of research, the most dominant variables affecting Performance is the variable Work Discipline with a coefficient of 0,505. The value of coefficient of determination adjusted R Square equal to 0.954, it means all derived variable Performance have contribution together equal to 95,4% to dependent variable (Y) that is Performance. The remaining 4.6% is influenced by other factors outside of this research model. Hypothesis testing using t test showed that partially independent variables proved significantly affect the dependent variable.

**Keywords: Work Discipline, Work Supervision, Work Motivation, Performance**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan bisnis yang pesat khususnya di sektor pariwisata dewasa ini mendorong perusahaan atau organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menghadapi persaingan. Persaingan merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan. Perusahaan harus mempersiapkan strategi yang kuat agar dapat mempertahankan posisi kompetitif ditengah persaingan melalui penentuan visi dan misi yang jelas serta bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik sebab sumber daya manusia bukan hanya aktivisi strategi belaka, melainkan juga merupakan sesuatu yang pokok dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, setiap oraganisasi atau perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya, selain itu juga diperlakukan penelitian dan pengawasan oleh pihak perusahaan agar dapat menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja dan para karyawan, dengan demikian beberapa keberlangsungan suatu perusahaan tergantung oleh kinerja karyawan.

Kinerja pada dasarnya mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Untuk me ningkatkan pekerjaan karyawan banyak faktor yang mempengaruhi, misalnya pendidikan, disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya.

Dalam kinerja di kenal dengan adanya penilaian kinerja yang digunakan untuk pengukuran kinerja. Penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja. Penilaian kinerja dapat dibagi menjadi 2 yaitu penilaian kinerja secara objektif yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik dan penilaian kinerja secara subjektif yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik seorang karyawan bekerja secara keseluruhan (Simamora, 2006).

Salah satu perusahaan pariwisata di Makassar yang memerlukan kinerja karyawan yang prima dalam memberikan pelayanan kepada konsumen dan pelanggannya adalah Harper Perintis By Aston Makassar. Hotel yang mempunyai credo "Winning Customer's heart" ini, senantiasa berusaha memberikan kepuasan kepada para tamu dari segi fasilitas dan pelayanan. Harper Perintis By Aston Makassar adalah hotel berbintang empat yang menawarkan kehangatan dan keramahan, dan juga merupakan salah satu perusahaan jasa yang secara langsung berhubungan dengan konsumen, maka sudah selayaknya karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen maupun pelanggannya. Perasaan puas yang dirasakan

konsumen atau pelanggan mencerminkan bahwa karyawan sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan.

Menurut Hasibuan (2005) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan bermodal disiplin tersebut dapat memperlancar dan meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga kinerja meningkat. Untuk melaksanakan tugas dengan baik harus dilandasi rasa disiplin yang tinggi serta adanya lingkungan kerja yang mendukung.

Disiplin mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti menurut Guntur (2008) terdapat lima indikator, yaitu :

1. Disiplin terhadap waktu Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin terhadap target Disiplin target diartikan sebagai suatu bentuk perilaku karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan target yang ditetapkan.
3. Disiplin terhadap kualitas Kualitas dari suatu hasil pekerjaan sangatlah penting bagi karyawan karena kualitas hasil pekerjaan menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
4. Disiplin terhadap prioritas kerja Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah memprioritaskan pekerjaannya dari kegiatan-kegiatan lain. Seorang karyawan harus mengedepankan kepentingan

umum daripada kepentingan pribadi. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

5. Disiplin terhadap prosedur kerja Peraturan maupun prosedur kerja dibuat agar seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap komitmen dari karyawan terhadap prosedur yang telah ditetapkan tersebut.

Pengawasan kerja merupakan langkah yang dilaksanakan setelah kegiatan berjalan. Hal ini sesuai dengan definisi pengawasan kerja yaitu :  
“Mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan atau kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat “(Ranupandoyo dan Husnan,2009).

Dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa pengawasan kerja berfungsi untuk menjaga agar kegiatan perusahaan dapat berjalan sesuai rencana.

Pengawasan sebagaimana definisi diatas berguna untuk meyakinkan apakah suatu pekerjaan dan kegiatan tidak terlalu menyimpang dari rencana, dan apabila masih terjadi penyimpangan atau perbedaan atau perbedaan realisasi, sehingga kinerja yang direncanakan akan lebih baik. Sebaliknya kesalahan dalam pembuatan rencana dalam melakukan pengawasan kerja akan menyebabkan kegagalan atau tidak tercapainya tujuan pelaksanaan.

Semangat kerja karyawan akan lebih meningkat manakala perusahaan selalu memotivasi karyawan untuk berprestasi dan tidak menutup kemungkinan perusahaan akan memberikan penghargaan pada karyawan

yang berprestasi. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Nawawi, 2000). Hal tersebut merupakan satu langkah untuk mempertinggi motivasi dan disiplin kerja karyawan sehingga akan berdampak pada disiplin kerja yang tinggi.

Menurut McClelland dalam Reksohadiprojo dan Handoko (2001) motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Dikemukakan bahwa motivasi terdiri dari tiga kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan prestasi ialah keinginan melakukan dan mengerjakan pekerjaan dengan sebaikbaiknya agar mempunyai arti bagi diri sendiri, orang lain maupun lingkungan perusahaan.
2. Kebutuhan afiliasi yaitu keinginan untuk memiliki kebutuhan untuk berhubungan, sosialisasi dan interaksi dengan individu lain.
3. Kebutuhan kekuasaan yaitu keinginan mempunyai pengaruh atas orang lain, memasuki organisasi-organisasi yang mempunyai prestasi dan ingin membuat berkesan pada orang lain.

Herzberg mengklaim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi yaitu :

- 1) Hygiene Factors, yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.

2) Motivation Factors, yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. Koontz, (2005)

Karyawan pada hakekatnya adalah manusia biasa yang tidak lepas dari rasa malas, jenuh serta kurang puas terhadap keadaan. Jika sikap demikian dibiarkan dan berlanjut, maka akan berpengaruh terhadap perusahaan yaitu menurunkan kinerja serta citra perusahaan. Manajemen perlu mengadakan seleksi karyawan sesuai standar perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan agar setiap tenaga kerja dalam menjalankan roda perusahaan mengedepankan disiplin dan mereka dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2005), Hakim (2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Seperti halnya Harper Perintis By Aston Makassar, dalam rangka mencapai tingkat keberhasilan tugas karyawan maka manajemen perlu menerapkan sistem motivasi yang didukung dengan sikap disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja maka perusahaan menambah nilai kinerjanya sehingga perusahaan akan dapat bersaing dengan hotel-hotel lain yang saat ini menjamur di kota Makassar dalam kualitas tenaga kerja maupun kualitas mutu produk. Dari hasil tersebut maka kinerja dapat meningkat.

Dengan demikian penulis beranggapan bahwa disiplin kerja, Pengawasan Kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan

uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam “Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Harper Perintis By Aston Makassar”.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Harper Perintis By Aston Makassar ?
2. Apakah Pengawasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Harper Perintis By Aston Makassar ?
3. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Harper Perintis By Aston Makassar ?
4. Apakah disiplin kerja, pengawasan kerja dan motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Harper Perintis By Aston Makassar ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Harper Perintis By Aston Makassar ?
2. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah Pengawasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Harper Perintis By Aston Makassar ?
3. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Harper Perintis By Aston Makassar ?

4. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah disiplin kerja, pengawasan kerja dan motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Harper Perintis By Aston Makassar ?

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan masukan, sebagai berikut :

##### **1.4.1 Bagi Institusi**

Sebagai sumber informasi pada Universitas Bosowa Makassar agar dijadikan dokumentasi ilmiah untuk merangsang minat peneliti selanjutnya.

##### **1.4.2 Bagi Peneliti**

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai disiplin kerja, pengawasan kerja dan motivasi kerja dalam mempengaruhi Kinerja karyawan yang diperoleh baik pada saat penelitian maupun pada saat penyusunan tesis, serta sebagai salah satu wahana dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Motivasi dan kinerja karyawan adalah salah satu bagian dari sumber daya manusia atau sering juga disebut dengan manajemen personalia. Namun sebelum memasuki pembahasan lebih lanjut, penulis akan membahas dahulu mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Mangkunegara, 2006).

Dalam mengelola sumber daya manusia keberhasilan suatu perusahaan sebagian besar tergantung pada sejauh mana tingkat ketrampilan para karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan dan dalam dunia internasional sangat penting bagi bisnis dan pengelolaan sumber daya manusia dan dalam hal ini penulis menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan menyadari kebutuhan bisnis dan lingkungan yang meliputi badan pembuat hukum dan peraturan para pesaing, konsumen dan pemasok.

Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata management yang merupakan bentuk nouns dari kata kerja to manage yang bermakna

mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola, sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, pengelolaan. Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber.

Pengertian manajemen menurut Daft, L Richard (2003) adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi. Hal ini berarti manajemen hanya bisa dilaksanakan bila dalam pencapaian tujuan tersebut tidak dilakukan oleh satu orang saja, melainkan melalui pengaturan kegiatan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan yang dibutuhkan.

Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin**

Heidjrachman dan Husnan, (2002) mengungkapkan "Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah". Menurut Davis (2002) "Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada

pelaksanaan standar organisasi ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuanpengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik". Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Hani Handoko (2001) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standarstandar organisasional.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, "Disiplin adalah tata tertib (di sekolah, kemiliteran, dsb); ketaatan dan kepatuhan kepada peraturan tata tertib; bidang studi yang memiliki objek sistem dan metode tertentu" (2008). Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan tanpa unsur paksaan.

Seorang pemimpin mampu menerapkan disiplin yang baik dan setiap insan yang ada di perusahaan menyadari betapa pentingnya disiplin dan mau melaksanakan disiplin tanpa adanya paksaan, maka perusahaan ini akan menjadi perusahaan yang kokoh dan kuat. Satu

hal yang perlu diketahui adalah disiplin itu mencerminkan kekuatan, untuk itulah kedisiplinan harus diterapkan sejak dini karena rasa sadar untuk berbuat hal yang tertib, teratur, tanpa orang lain harus mengarahkan, menyuruh, mengawasi atau menertibkannya.

Menurut Hasibuan (2013), “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan merupakan satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin baik pula perusahaan untuk mencapai hasil optimal.

#### **2.1.2.2 Faktor –faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2004), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu :

##### **1) Jam Kerja**

Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

##### **2) Izin Karyawan**

Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pada jam kerja ataupun jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.

### 3) Absensi Karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

Pada dasarnya banyak indicator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

#### 1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

#### 2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

#### 3. Balas jasa

Balas jasa (gaji atau kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

#### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

#### 5. Waskat

Waskat ialah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan,

menjaga kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### 6. Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Veithzal, Rivai (2008:32) :

1. Disiplin retributive (retributive discipline) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (corrective discipline) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (individual right perspective) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (utilitarian perspective) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Peraturan sangat diperlukan untuk tata tertib yang diperlukan bagi perusahaan. Dengan adanya tata tertib, produktivitas perusahaan akan

meningkat, dengan ini dapat meningkatkan tujuan yang ditetapkan perusahaan. Jika karyawan tidak mematuhi peraturan maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin dalam perusahaan dapat ditegakkan tanpa peran serta karyawan akan sulit terwujud, dengan adanya disiplin karyawan maka perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya.

### **2.1.3 Pengawasan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Dan Tujuan Pengawasan Kerja**

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Manulang (2004) menyatakan "Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula". Sedangkan menurut Siagian (2007) menyatakan "Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya". Pendapat ahli lain menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil

tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi digunakan paling efektif dan efisien, Handoko (2003).

Berdasarkan pendefinisian pengawasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar pelaksanaan kegiatan. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil sehingga pencapaian hasil yang diharapkan organisasi mencapai tujuan.

Selanjutnya, tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi. Adapun tujuan pengawasan menurut Sukarna (2001) menyatakan bahwa:

- a. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan lancar atau tidak,
- b. Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang serupa atau timbulnya kesalahan baru,

- c. Untuk mengetahui apakah penggunaan *budget* yang telah ditetapkan dalam *planning* terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah ditentukan,
- d. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya telah sesuai dengan program seperti yang telah ditetapkan dalam *planning* atau tidak,
- e. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan membandingkan dengan apa yang telah ditetapkan dalam rencana (standar) dan sebagai tambahan,
- f. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Selanjutnya, menurut (Odgers dalam Sukoco, 2007)

menyatakan tujuan pengawasan adalah :

- 1) Meningkatkan kinerja organisasi secara kontinu, karena kondisi persaingan usaha yang semakin tinggi menuntut organisasi untuk setiap saat mengawasi kinerjanya,
- 2) Meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi organisasi dengan menghilangkan pekerjaan yang tidak perlu atau mengurangi penyalahgunaan alat atau bahan,
- 3) Menilai derajat pencapaian rencana kerja dengan hasil aktual yang dicapai, dan dapat dipakai sebagai dasar pemberian kompensasi bagi seorang pegawai,
- 4) Mengkoordinasikan beberapa elemen atau program yang dijalankan,
- 5) Meningkatkan keterkaitan terhadap tujuan organisasi agar tercapai.

Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan pengawasan, maka pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang (Manulang, 2004).

Berdasarkan pendapat di atas, tujuan pengawasan secara umum adalah menciptakan suatu efisiensi dan efektivitas dalam setiap kegiatan dan berusaha agar apa yang direncanakan dapat menjadi kenyataan.

#### **2.1.3.2 Tipe-tipe Pengawasan Kerja**

Pengawasan pendahuluan (*freedforward control*). Bentuk pengawasan kerja ini dirancang untuk mengantisipasi masalah yang menyimpang dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaikan. Jadi, pendekatan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum masalah terjadi.

Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (*concurrent control*). Pengawasan ini dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari dari suatu prosedur disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan "*Double Check*" yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

Pengawasan umpan balik (*feedback control*) Mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar yang telah ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan serupa dimasa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi (Handoko, 2003).

#### **2.1.3.3 Proses Pengawasan Kerja**

Proses pengawasan adalah serangkaian kegiatan dalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi. Menurut (Cascio dalam Sukoco, 2007) menyatakan bawa ada 3 (tiga) proses yang harus dilakukan dalam mengontrol pekerjaan yaitu :

1. Mendefinisikan parameter pekerjaan yang akan diawasi. Hal ini akan membantu pegawai untuk mengetahui tingkat produktivitas yang akan dihasilkan secara efektif dan efisien. Untuk itu atasan melakukan hal-hal sebagai berikut :
  - a. Menetapkan tujuan
  - b. Standar ukuran
  - c. Pengukuran
2. Memfasilitasi kinerja yang hendak dicapai, atasan hendaknya memberikan *feedback* kepada pegawai mengenai apa yang harus dilakukan dan memberikan fasilitas yang memadai bagi pegawai.

3. Memotivasi pegawai, yang harus dilakukan atasan agar pegawai senantiasa tertantang untuk mencapai target yang ditetapkan dan secara konsisten. Maka atasan hendaknya melakukan:

- a. Memberikan imbalan yang dihargai pegawai
- b. Memberikan imbalan secara tepat dalam hal jumlah dan waktunya
- c. Memberikan imbalan secara adil.

Selanjutnya, proses pengawasan kerja terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan. Handoko (2003) menyatakan bahwa :

- 1) Penetapan standar pelaksanaan/perencanaan, tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil;
- 2) Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata.

Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu:

- a. Pengamatan.
- b. Laporan-lapor hasil lisan ataupun tertulis
- c. Metode-metode otomatis.
- d. Pengujian atau dengan pengambilan sampel.

Selanjutnya, untuk mempermudah dalam merealisasi tujuan, pengawasan harus perlu dilalui beberapa fase atau urutan pelaksanaan yang terdiri dari :

1. Menetapkan alat ukur (*standar*)

Alat penilaian atau standar bagi hasil pekerjaan pegawai, pada umumnya terdapat baik pada rencana keseluruhan maupun pada rencana-rencana bagian. Dengan kata lain, dalam rencana itulah pada umumnya terdapat standar bagi pelaksanaan pekerjaan. Agar alat pekerjaan itu diketahui benar oleh bawahan, maka alat pekerjaan itu harus dikemukakan, dijelaskan pada bawahan. Dengan demikian, atasan dan bawahan bekerja dalam menetapkan apa yang menjadi standar hasil pekerjaan bawahan itu.

2. Mengadakan penilaian (*evaluate*)

Dengan menilai dimaksudkan membandingkan hasil pekerjaan bawahan (*actual result*) dengan alat pengukur (*standar*) yang sudah ditentukan. Jadi, pimpinan membandingkan hasil pekerjaan yang senyatanya dengan standar sehingga dengan perbandingan itu dapat dipastikan terjadi tidaknya penyimpangan.

3. Mengadakan tindakan perbaikan (*corrective action*)

Dengan tindakan perbaikan diartikan, tindakan yang diambil untuk penyesuaian hasil pekerjaan nyata yang menyimpang agar sesuai dengan standar atau rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Tindakan perbaikan itu tidak serta merta dapat

meyesuaikan hasil pekerjaan yang senyatanya dengan rencana atau standar. Oleh karena itulah, perlu sekali adanya laporan-laporan berkala sehingga segera sebelum terlambat dapat diketahui terjadinya penyimpangan-penyimpangan, serta dengan adanya tindakan perbaikan yang akan diambil. Pekerjaan pelaksanaan seluruhnya dapat diselamatkan dengan rencana (Manulang, 2004).

#### **2.1.3.4. Karakteristik Pengawasan yang Efektif**

Agar dapat efektif setiap pengawasan kerja harus memenuhi kriteria tertentu, yaitu:

- a. Informasi yang akan diukur harus akurat.
- b. Pengawasan harus dilakukan tepat waktu disaat penyimpangan diketahui.
- c. Sistem Pengawasan yang dipergunakan harus mudah dimengerti oleh orang lain.
- d. Pengawasan harus dititik beratkan pada kegiatan-kegiatan strategis.
- e. Harus bersifat ekonomis, artinya biaya pengawasan harus lebih kecil dibandingkan dengan hasilnya.
- f. Pelaksanaan pengawasan sesuai dengan struktur organisasi.
- g. Harus sesuai dengan arus kerja atau sesuai dengan sistem dan prosedur yang dilaksanakan dalam organisasi.
- h. Harus luwes dalam menghadapi perubahan-perubahan yang ada.
- i. Bersifat memerintah dan dapat dikerjakan oleh bawahan.

- j. Sistem pengawasan harus dapat diterima dan dimengerti oleh semua anggota organisasi (Ranupandojo, 2002)

## **2.1.4 Motivasi Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja berasal dari kata Latin *move* adalah keadaan dari pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motif yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu tingkah laku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Motif bukanlah suatu yang dapat diamati, tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan karena adanya sesuatu yang dapat disaksikan. Dorongan perilaku manusia berawal dari motivasi yang timbul dalam dirinya. Pimpinan perusahaan berperan penting dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk keberhasilan prestasi karyawan dan perusahaan yang optimal.

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menggerakkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2005:141).

Reksohadiprojo dan Handoko (2001:252) mengemukakan bahwa "Motivasi adalah kebutuhan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan". Sedangkan menurut Wexley.

Kennet N dan Gary A. Yuki (2005) "Motivasi adalah suatu keadaan yang melatarbelakangi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Batasan pengertian ini memandang motivasi dari sudut kepentingan individual".

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Dari beberapa definisi diatas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan pada diri karyawan keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tujuan untuk mencapai kepuasan dan hasil yang sebaik-baiknya.

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja**

Motivasi kerja yang ada pada diri karyawan berbeda-beda yaitu antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, karena banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Yunus (2007), mengemukakan sejumlah faktor-faktor dalam pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja individu sebagai berikut :

- a. Rasa aman (security), yaitu adanya kepastian karyawan untuk memperoleh pekerjaan tetap, memangku jabatan di perusahaan selama mungkin seperti yang mereka harapkan.

- b. Kesempatan untuk maju (type of work), yaitu adanya kemungkinan untuk maju, naik tingkat, memperoleh kedudukan dan keahlian.
- c. Tipe pekerjaan (type of work), yaitu adanya pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat karyawan.
- d. Nama baik tempat bekerja (company), yaitu perusahaan (sekolah) yang memberikan kebanggaan karyawan bila bekerja di perusahaan atau sekolah tersebut.
- e. Rekan kerja (Co worker), yaitu rekan kerja yang sepaham, yang cocok untuk kerjasama.
- f. Upah (pay), yaitu penghasilan yang diterima.
- g. Penyelia (Supervisor), yaitu pemimpin atau atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan mempertimbangkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh bawahannya.
- h. Jam kerja (work hours), yaitu jam kerja yang teratur atau tertentu dalam sehari.
- i. Kondisi kerja (working condition), yaitu seperti kebersihan tempat kerja, suhu, ruangan kerja, ventilasi, kegaduhan suara, bau, dan sebagainya.
- j. Fasilitas (benefit), yaitu kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan dan sebagainya. Menurut

McClelland dalam ReksHADIPRODJO dan HANDOKO (2001) motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang

mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Dikemukakan bahwa motivasi terdiri dari tiga kebutuhan, yaitu :

#### 1. Kebutuhan prestasi

Kebutuhan prestasi ialah keinginan melakukan dan mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar mempunyai arti bagi diri sendiri, orang lain maupun lingkungan perusahaan, seperti :

- ✓ Membuat target pekerjaan sendiri
- ✓ Mencari inovasi cara kerja baru
- ✓ Menyukai pekerjaan dengan resiko yang telah diperhitungkan
- ✓ Menyukai pekerjaan yang menarik dan menantang
- ✓ Ingin mengetahui hasil atas pekerjaan yang telah diselesaikan.

#### 2. Kebutuhan afiliasi

Kebutuhan afiliasi yaitu keinginan untuk memiliki kebutuhan untuk berhubungan, sosialisasi dan interaksi dengan individu lain, seperti :

- ✓ Lebih menyukai pekerjaan yang dapat berinteraksi dengan teman sekerja
- ✓ Menjadi anggota perkumpulan
- ✓ Aktivitas dalam pekerjaan membuat senang

- ✓ Berbahagia jika mengerjakan sesuatu yang menyenangkan
- ✓ Suka menolong meskipun tidak diminta.

### 3. Kebutuhan kekuasaan

Kebutuhan kekuasaan yaitu keinginan mempunyai pengaruh atas orang lain, memasuki organisasi-organisasi yang mempunyai prestasi dan ingin membuat berkesan pada orang lain, seperti :

- ✓ Ingin orang yang sejalan dengan kemauannya
- ✓ Pengendali di lingkungan kerja
- ✓ Bekerja keras untuk memperoleh penghargaan

#### 2.1.4.3 Teori-teori Motivasi

a. Teori Maslow Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis (Basic Needs) Misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.
2. Kebutuhan akan Rasa Aman (Security Needs) Dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan.
3. Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (Social Needs)

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima di mana ia bekerja
  - b) Kebutuhan akan perasaan dihormati
  - c) Kebutuhan untuk bisa berprestasi
  - d) Kebutuhan untuk bisa ikut serta
4. Kebutuhan penghargaan (Esteem Needs) Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri.
5. Kebutuhan Perwujudan Diri (Self-Actualization) Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya.

b. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg mengklaim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi yaitu :

- 1) Hygiene Factors, yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. (Eksternal)
- 2) Motivation Factors, yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. (Internal).

c. Teori Kebutuhan ERG Alderfer

Teori ERG Alderfer (Existence, Relatedness, Growth) adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton P.

Alderfer. Teori Alderfer menemukan adanya 3 kebutuhan pokok manusia :

1) Existence Needs (Kebutuhan Keadaan) adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman serta Hygiene Factors dari Herzberg.

2) Relatedness Needs (Kebutuhan Berhubungan), mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow dan hygiene factors dari Herzberg.

3) Growth Needs (Kebutuhan Pertumbuhan) adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow dan motivation factors dari Herzberg.

d. Teori Motivasi Ekspektansi

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Vroom. Vroom mengemukakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

e. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Frederick Taylor yang menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata

karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa terlalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Griffin, (1998:259)

f. Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor. Ia membedakan 2 tipe pekerja yaitu X dan Y.

- 1) Teori X, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya malas dan tidak mau bekerja sama.
- 2) Teori Y, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya energik, berorientasi kepada perkembangan, memotivasi diri sendiri, dan tertarik untuk menjadi produktif.

## 2.1.5 Teori Tentang Kinerja Karyawan

### 2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula memberikan pengertian *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Wilson Bangun (2012), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan

promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Sutrisno (2010).

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2003), kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hall TL dan Meija (dalam Iyias, 2001) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal individu yang terdiri dari :

1. Karakteristik individu seperti umur , pendapatan, status perkawinan, pengalaman kerja dan masa kerja.
2. Sikap atas tugas yang terdiri persepsi, pengetahuan, motivasi, tanggung jawab dan kebutuhan terhadap imbalan, sedangkan faktor eksternal meliputi sosial, ekonomi, demografi, geografi, lingkungan kerja, aseptabilitas, aksesabilitas, beban kerja dan organisasi yang terdiri pembinaan, pengawasan, koordinasi dan fasilitas.

Menurut Hasibuan (2013) mengemukakan prestasi kerja suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. *Performance* atau kinerja merupakan

hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2004).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005).

#### **2.1.5.2 Mengukur Kinerja karyawan**

Menurut Wilson Bangun (2012) menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya :

##### **1. Jumlah Pekerjaan**

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang

berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.

## 2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerakannya sesuai ketentuan.

## 3. Ketetapan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karna memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

## 4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

## 5. Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

#### **2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

##### **1. Efektifitas dan efisiensi**

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999).

##### **2. Otoritas (wewenang)**

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

##### **3. Disiplin**

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan

karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

#### 4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### 2.2. Kerangka Konsep

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba melihat sebuah fenomena perilaku organisasi berupa pengaruh disiplin kerja, pengawasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Harper Perintis By Aston Makassar sebagai suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa, Harper Perintis By Aston Makassar dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan terhadap pelanggannya. Segala aktivitas banyak tertumpu pada pemanfaatan sumber daya manusia sehingga perlu kiranya perusahaan juga harus memberikan banyak perhatian kepada karyawan sebagai cerminan dari prinsip kerjasama yang saling mendukung dan saling menguntungkan.

Setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan tertentu yang harus dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan cara memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Alasan seperti tersedianya sumber-sumber seperti tanah, modal, dan keahlian belum menjamin tercapainya tujuan perusahaan, apabila sumber daya manusia tidak dioptimalkan sesuai dengan fungsi masing-masing.

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Veithzal Rivai (2008) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap

peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam kenyataannya di lapangan, karyawan-karyawan yang dikatakan mempunyai motivasi kerja yang baik adalah mereka yang memiliki semangat dan berkeinginan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, mempunyai kehendak untuk berhasil dalam tugas yang berdasarkan pada keinginan untuk maju dan berkembang. disiplin kerja menurut Hani Handoko (2001 : 2008) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Disiplin kerja karyawan juga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Karena apabila seluruh karyawan dan pihak manajemen memiliki tingkat disiplin yang tinggi, kinerja juga akan tinggi. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen karyawan yang terpenting karena tanpa disiplin yang baik dari karyawan, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Adapun pencapaian keberhasilan perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan pemberian motivasi kerja didukung dengan disiplin kerja yang tinggi.

Selanjutnya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, pelaksanaan pengawasan kerja sangat diperlukan. Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut

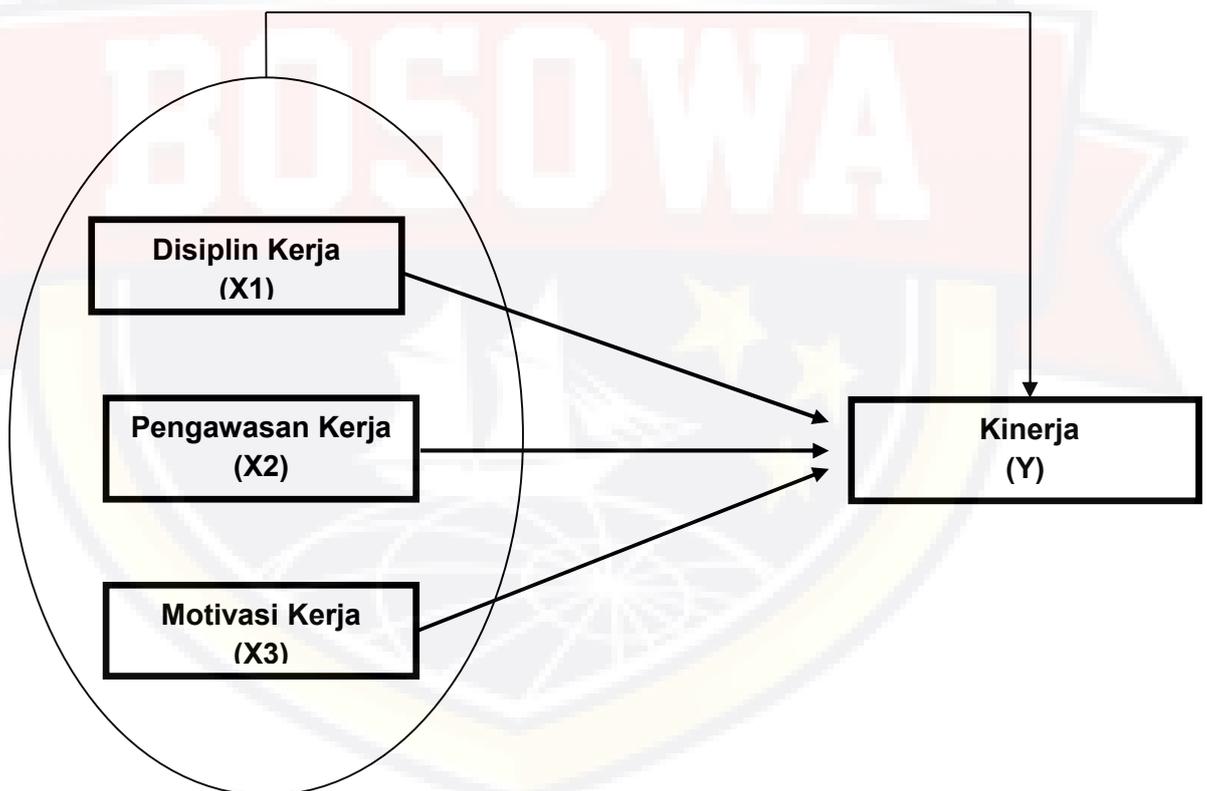
Manullang (2004) menyatakan bahwa "Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilainnya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula". Sedangkan menurut Siagian (2007) menyatakan bahwa "Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya".

Dengan demikian, pendefinisian pengawasan kerja dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan-tindakan yang di ambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil sehingga pencapaian hasil yang diharapkan organisasi mencapai tujuan.

Sutrisno (2009), menyatakan bahwa "kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dipastikan kinerja akan menurun. Padahal untuk mendapat kinerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan". Kinerja juga merupakan perbandingan antara keluaran (output) atau masukan (input) Hasibuan 2005. Kinerja dapat naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan,

tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja. Kinerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja maksimal) dengan efisien dengan salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu.

Secara garis besar, kerangka pikir pengaruh disiplin kerja (X1), Pengawasan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan pada Harper Perintis By Aston Makassar dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1.1 Kerangka Konsep Hipotesis**

### 2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Harper Perintis By Aston Makassar.
2. Pengawasan Kerja Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Harper Perintis By Aston Makassar.
3. Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Harper Perintis By Aston Makassar.
4. Disiplin Kerja Karyawan, Pengawasan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada Harper Perintis By Aston Makassar.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ilmiah dapat juga dilakukan sesuai dengan cakupan jenis eksplanasi atau jenis penjelasan ilmu yang akan dihasilkan oleh suatu penelitian. Sesuai dengan cakupan eksplanasinya penelitian dapat dibedakan atas penelitian kausalitas serta penelitian nonkausalitas komparatif (Sugiyono, 2008). Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian kausalitas, yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab-akibat (*cause-effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen. Penelitian ini diarahkan untuk menggambarkan adanya hubungan sebab-akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variabel, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan umum (Sugiyono, 2008). Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, sehingga metode yang digunakan adalah *cross sectional method*.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian dilaksanakan di Harper Perintis By Aston Makassar. Penelitian ini dilakukan pada subjek tenaga kerja yang secara resmi telah diterima menjadi karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli sampai bulan Agustus 2017.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah satu kesatuan individu atau objek pada wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati atau diteliti. Menurut (Sugiyono, 2008) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Harper Perintis By Aston Makassar yaitu sebanyak 68 orang.

Menurut Arikanto (2012) apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi atau penelitian sensus. Selanjutnya tehnik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah tehnik sampel jenuh. Menurut sugiono (2010) tehnik sampling jenuh / sensus adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu seluruh karyawan Harper Perintis By Aston 68 orang.

Dalam hal ini pengukuran sampel diambil dari Kinerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam perusahaan yang dilakukan dalam waktu tertentu. (kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan)

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.4.1 Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### 1. Data Kualitatif

Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka – angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

### 2. Data Kuantitatif

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka – angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

#### **3.4.2 Sumber Data**

Untuk membantu penulis dalam menyelesaikan masalah penelitian ini, maka penulis menggunakan 2 jenis data. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi, yaitu :

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung ke lapangan, seperti jawaban responden tentang hubungan kerjasama karyawan dengan pimpinan dan rekan sekerja, sering tidaknya karyawan menunggak pekerjaan pada jam kerja, keadaan lingkungan kerja, pemberian motivasi oleh perusahaan kepada karyawan dan tentang kinerja karyawan.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan, seperti jumlah tenaga kerja dan tabel absensi, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi yang dilakukan dipergustakaan dengan membaca buku-buku atau literature yang berhubungan dengan hipotesis atau pokok permasalahan.

#### 2. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan ini bertujuan untuk memperoleh bahan atau data yang diperlukan, yang dilaksanakan dengan cara:

a. Metode kuesioner, metode ini digunakan sebagai metode utama dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk menguji hipotesis. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis untuk mengetahui informasi secara tertulis dan responden dalam laporan mengenai pribadinya. Kuesioner digunakan untuk mengungkapkan data mengenai 4 variabel, meliputi kinerja, disiplin kerja, pengawasan kerja dan motivasi kerja. Kuesioner disusun dengan menggunakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut :

- 1) SS (Sangat Setuju) dengan diberi skor 5,
- 2) S (Setuju) dengan diberi skor 4,
- 3) N (Netral) dengan diberi skor 3,
- 4) TS (Tidak Setuju) dengan diberi skor 2,
- 5) STS (Sangat Tidak Setuju) dengan diberi skor 1.

b. Metode wawancara atau interview, metode ini adalah proses komunikasi langsung untuk memperoleh keterangan dengan Tanya jawab dan tatap muka antara pewawancara dengan responden di Harper Perintis By Aston. Data yang diperoleh dari wawancara adalah mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan perusahaan baik mengenai sejarah berdirinya, struktur organisasi, kegiatan-kegiatan yang dilakukan, kebijakan-kebijakan maupun hal-hal yang diperlukan dalam kinerja perusahaan.

### 3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Agar tidak menimbulkan interpretasi menyimpang dari maksud penelitian ini, perlu diberikan definisi operasional variabel-variabel yang diteliti.

| No.                | Variabel            | Konsep   | Indikator   | Item  | Sumber           |
|--------------------|---------------------|--|---|---|------------------|
| 1.                 | Disiplin Kerja (X1) | Disiplin adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan tanpa unsur paksaan. | Disiplin waktu  | 1. Ketetapan waktu dalam melaksanakan tugas<br>2. Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas<br>3. Kesadaran karyawan terhadap waktu kerja<br>4. Ketertiban karyawan dalam menggunakan waktu istirahat<br>5. Ketertiban karyawan dalam menggunakan hak cuti | Hasibuan, (2013) |
| Disiplin Peraturan |                     |  | 1. Ketaatan terhadap jam kerja<br>2. Ketaatan terhadap pimpinan<br>3. Ketaatan prosedur kerja<br>4. Ketaatan terhadap metode kerja<br>Menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan |   |                  |

|           |                              |  |  |   |                        |
|-----------|------------------------------|--|--|---|------------------------|
|           |                              |  |  | ketentuan yang berlaku.   |                        |
|           |                              |  | <b>Disiplin Tanggungjawab</b>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menggunakan fasilitas peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan</li> <li>2. Memelihara fasilitas/peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan</li> <li>3. Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana</li> <li>4. Mengevaluasi hasil pekerjaan</li> <li>5. Keberanian menerima resiko kesalahan</li> </ol> |                        |
| <b>2.</b> | <b>Pengawasan kerja (X2)</b> | Pengawasan merupakan suatu usaha pengamatan, penilaian, mengoreksi dan mengevaluasi agar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana. | <b>Pengamatan Kinerja Karyawan</b>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perilaku karyawan terhadap perusahaan</li> <li>2. Sikap karyawan terhadap atasan</li> <li>3. Sikap karyawan terhadap teman sekerja</li> <li>4. Inisiatif karyawan terhadap pekerjaan</li> <li>5. Inisiatif karyawan dalam mengambil tindakan korektif</li> </ol>  | <b>Handoko, (2005)</b> |
|           |                              | <b>Penilaian Kinerja Karyawan</b>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada</li> <li>2. Ketelitian dan ketepatan kerja karyawan</li> <li>3. Keberhasilan hasil kerja karyawan</li> <li>4. Kerajinan karyawan</li> <li>5. Keterampilan karyawan</li> </ol> |   |                        |
|           |                              | <b>Perbaikan Kinerja Karyawan</b>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengembangan karir karyawan</li> <li>2. Pelatihan potensi karyawan</li> <li>3. Promosi jabatan</li> <li>4. Transfer jabatan</li> <li>5. Demosi jabatan</li> </ol>  |   |                        |

|           |                            |  |   |   |                              |
|-----------|----------------------------|--|---|---|------------------------------|
|           |                            |  | <b>Evaluasi Kinerja Karyawan</b>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi kerja karyawan</li> <li>2. Kenaikan upah karyawan</li> <li>3. Pemberian bonus karyawan</li> <li>4. Pendidikan karyawan</li> <li>5. Kondisi psikologi karyawan</li> </ol> |                              |
| <b>3.</b> | <b>Motivasi kerja (X3)</b> | Motivasi merupakan dorongan pada diri karyawan keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tujuan untuk mencapai kepuasan dan hasil yang sebaik-baiknya.   | <b>Kebutuhan Prestasi</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membuat target pekerjaan sendiri</li> <li>2. Mencari inovasi cara kerja baru</li> <li>3. Menyukai pekerjaan dengan resiko yang telah diperhitungkan</li> <li>4. Menyukai pekerjaan yang menarik dan menantang.</li> </ol> | <b>Handoko, (2005)</b>  |                              |
|           |                            | <b>Kebutuhan Afiliasi</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lebih menyukai pekerjaan yang dapat berinteraksi dengan teman sekerja</li> <li>2. Menjadi anggota perkumpulan</li> <li>3. Aktivitas dalam pekerjaan membuat senang</li> <li>4. Suka menolong meskipun tidak diminta</li> </ol> |   |   |                              |
|           |                            | <b>Kebutuhan Kekuasaan</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ingin orang yang sejalan dengan kemauannya</li> <li>2. Pengendali di lingkungan kerja</li> <li>3. Bekerja keras untuk memperoleh penghargaan</li> </ol>   |   |   |                              |
| <b>4.</b> | <b>Kinerja (Y)</b>         | Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang yang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.  | <b>Jumlah Pekerjaan</b>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan dalam meningkatkan kemampuan jumlah pekerjaan</li> </ol>  | <b>Wilson Bangun, (2012)</b> |

|  |  |  |                     |  |
|--|--|--|---------------------|--|
|  |  |  | Kualitas Pekerjaan  | 2. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan              |
|  |  |  | Ketepatan Waktu     | 3. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan       |
|  |  |  | kehadiran           | 4. Kehadiran karyawan sesuai waktu yang ditentukan |
|  |  |  | Kemampuan kerjasama | 5. Kerjasama antar karyawan                        |

**Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian Hipotesis**

### 3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat ukur atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik. Disini peneliti menggunakan skala interval dalam mengukur suatu variabel yang menyatakan kategori, peringkat dan jarak konstruk yang diukur dan dinyatakan dengan angka 1 sampai dengan 5. Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner atau angket yang berisikan butir-butir pertanyaan untuk dijawab oleh responden.

Adapun kisi-kisi instrumen tersebut meliputi instrumen disiplin kerja dengan 10 item soal, instrumen pengawasan kerja dengan 10 item, instrumen motivasi kerja dengan 10 item soal dan Kinerja karyawan dengan 10 item soal.

Instrumen penelitian (kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuisisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner yang disebarakan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuisisioner).

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2006). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing – masing skor indikator dengan total skor konstruk. Uji signifikansi dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  table untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$  dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut :

a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.

- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel dan bernilai negatif, maka variabel tersebut tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a. *Repeated measure* atau pengukuran yaitu seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- b. *One shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>$  0,60.

## 3.8 Metode Analisis Data

Analisis yang dapat digunakan agar hasilnya sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yang terdiri dari :

### 3.8.1 Analisis deskriptif

Digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya

tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiono, 2008).

Analisis ini digunakan bila penelitiannya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil. Analisis ini bersifat uraian atau penjelasan-penjelasan berdasarkan pada kolom jawaban kuesioner yang diperoleh dari tanggapan responden.

### 3.8.2 Analisis Kuantitatif

#### 1. Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis permasalahan digunakan alat analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel terikat (dependen) dengan 2 variabel bebas (independen). Bentuk umum analisis regresi linier berganda dinyatakan dalam linier sebagai berikut:

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : konstanta

: variabel persepsi mengenai disiplin kerja karyawan

: variabel persepsi mengenai motivasi kerja karyawan

: Koefisien regresi persepsi mengenai disiplin kerja

: Koefisien regresi persepsi mengenai motivasi kerja

e : standar error

#### 2. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006)

### 3. Pengujian Hipotesa

#### a. Uji simultan (uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : i = 0$ , artinya variabel bebas secara simultan tidak dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

$H_a : i \neq 0$ , artinya variabel bebas secara simultan dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

$F_{hitung} > F_{table}$  atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima membuktikan variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

$F_{hitung} < F_{table}$  atau probabilitas kesalahan lebih dari 5% maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak membuktikan variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

#### b. Uji Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \beta_i = 0$ , artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_i \neq 0$ , artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

T hitung  $> T$  tabel atau probabilitas kesalahan kurang dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

T hitung  $< T$  tabel atau probabilitas kesalahan lebih dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Untuk mendapatkan hasil dari metode perhitungan analisis ini maka digunakan bantuan komputer dengan program "SPSS For Windows Release 23.0".

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Perusahaan**

Harper Perintis By Aston Makassar dibangun pada tanggal 28 Agustus 2016 dan diresmikan pada tanggal 11 November 2016. Pendirian Hotel di bawah naungan Grup Archipelago dengan Brand Harper perintis Makassar. dibawah pimpinan I Gede Arya Pering Arimbawa.

Beberapa keunggulan dimiliki oleh Harper Perintis By Aston Makassar sebagai hotel yang bertaraf internasional seperti *function room* yang berkapasitas 1.000 orang. Selain itu, hotel yang berkapasitas 150 kamar ini juga memiliki fasilitas lain yang dapat menjadi daya tarik bagi para tamu, Restoran, Martini Bar, Kolam Renang, spa dan Mini Gym.

#### **4.2. Deskripsi Karakteristik Responden**

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 68 orang yang semuanya merupakan karyawan Hotel Harper Perintis by Aston, selanjutnya peneliti melakukan analisis karakteristik responden secara rinci. Berdasarkan tabel 4.1 dibawah ini dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20 – 25 tahun berjumlah 21 orang, 25 orang berumur 26-30 tahun, 17 orang berumur 31-35 tahun, 2 orang berumur 36-40 tahun, 2 orang berumur 41-45 tahun dan hanya 1 orang yang berumur 50-55 tahun.

Terdapat 45 orang yang berjenis kelamin pria dan 23 orang yang berjenis kelamin wanita. Dari sisi agama terdapat 52 orang yang beragama Islam, 12 orang beragama Kristen, 2 orang beragama Hindu dan hanya 2 orang yang beragama Budha. Dari sisi pendidikan terdapat 33 orang yang

berpendidikan SMA/SMK, 15 orang berpendidikan Diploma III, 1 orang berpendidikan Diploma IV, 17 orang berpendidikan Sarjana dan hanya 2 orang yang berpendidikan terahir Pascasarjana.

Dari segi divisi kerja, terdapat 2 orang yang berprofesi sebagai A&G, 2 orang bertugas sebagai HRD, 8 orang bertugas sebagai Accounting, 8 orang bertugas sebagai Sales & Marketing, terdapat 5 orang yang bertugas sebagai Front Office, 11 orang yang bertugas sebagai FB Service, 15 Orang yang bertugas sebagai FB Product, 9 orang bertugas sebagai Housekeeping dan hanya 8 orang yang bertugas sebagai Engineering. Dari sisi masa kerja terdapat 43 orang yang telah bekerja selama 0-1 tahun dan hanya 25 orang yang telah bekerja selama 1-2 Tahun.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Penelitian**

| KARAKTERISTIK | KATEGORI | FREKUENSI | PERSENTASE | KET |
|---------------|----------|-----------|------------|-----|
| Usia          | 20 – 25  | 21 Orang  | 31 %       |     |
|               | 26 – 30  | 25 Orang  | 37 %       |     |
|               | 31 – 35  | 17 Orang  | 25 %       |     |
|               | 36 – 40  | 2 Orang   | 3 %        |     |
|               | 41 - 45  | 2 Orang   | 3 %        |     |
|               | 46 - 50  | -         | -          |     |
|               | 50 – 55  | 1 Orang   | 1 %        |     |
|               | 55 - 60  | -         | -          |     |
| Jenis Kelamin | Pria     | 45 Orang  | 66 %       |     |
|               | Wanita   | 23 Orang  | 34 %       |     |
|               |          |           |            |     |

|                        |                      |          |      |  |
|------------------------|----------------------|----------|------|--|
| Agama                  | Islam                | 52 Orang | 76 % |  |
|                        | Kristen              | 12 Orang | 18 % |  |
|                        | Hindu                | 2 Orang  | 3 %  |  |
|                        | Budha                | 2 Orang  | 3 %  |  |
| Pendidikan<br>Terakhir | SMA/SMK              | 33 Orang | 49 % |  |
|                        | DI                   | -        | -    |  |
|                        | DII                  | -        | -    |  |
|                        | DIII                 | 15 Orang | 22 % |  |
|                        | DIV                  | 1 Orang  | 1 %  |  |
|                        | SARJANA              | 17 Orang | 25 % |  |
|                        | PASCASARJANA         | 2 Orang  | 3 %  |  |
| Divisi Kerja           | A & G                | 2 Orang  | 3 %  |  |
|                        | HRD                  | 2 Orang  | 3 %  |  |
|                        | Accounting           | 8 Orang  | 12 % |  |
|                        | Sales &<br>Marketing | 8 Orang  | 12 % |  |
|                        | Front Office         | 5 Orang  | 7 %  |  |
|                        | FB Service           | 11 Orang | 16 % |  |
|                        | FB Product           | 15 Orang | 22 % |  |
|                        | Housekeeping         | 9 Orang  | 13 % |  |
|                        | Engineering          | 8 Orang  | 12 % |  |
| Masa Kerja             | 0 – 1 Tahun          | 43 Orang | 63 % |  |
|                        | 1 – 2 Tahun          | 25 Orang | 37 % |  |

|  |             |   |   |  |
|--|-------------|---|---|--|
|  | 3 – 4 Tahun | - | - |  |
|  | 4 – 5 Tahun | - | - |  |
|  |             |   |   |  |

Sumber : Data Primer, 2017

### 4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

#### 4.3.1. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan tanpa unsur paksaan. Disiplin kerja telah diukur melalui indicator yang disampaikan oleh Hasibuan, (2013) yakni disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab. Hasil pengukuran variabel ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Persepsi Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja**

| Kode  | Pernyataan  | Persepsi Responden (%) |          |          |    |     | Mean |
|-------|---|------------------------|----------|----------|----|-----|------|
|       |   | SS                     | S        | N        | TS | STS |      |
| X1.1  | Apakah Bapak/Ibu selalu berada di lingkungan kerja pada waktu jam kerja?                                  | 50                     | 50       | -        | -  | -   | 4.50 |
| X1.2  | Apakah Bapak/Ibu tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan tugas? | 57.<br>4               | 39.<br>7 | 2.9      | -  | -   | 4.54 |
| X1.3  | Bapak/Ibu mengetahui target perusahaan?   | 64.<br>7               | 33.<br>8 | 1.5      | -  | -   | 4.63 |
| X1.4  | Apakah Bapak/Ibu menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan target yang ditetapkan?                   | 48.<br>5               | 29.<br>4 | 22.<br>1 | -  | -   | 4.26 |
| X1.5. | Apakah pekerjaan yang telah dibebankan sesuai dengan kemampuan Bapak/Ibu?                                 | 47.<br>1               | 51.<br>5 | 1.5      | -  | -   | 4.46 |

|                      |  |          |          |     |   |   |             |
|----------------------|--|----------|----------|-----|---|---|-------------|
| X1.6                 | Apakah Bapak/Ibu berusaha dengan serius dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu?                     | 48.<br>5 | 48.<br>5 | 2.9 | - | - | 4.46        |
| X1.7.                | Apakah Bapak/Ibu dalam pekerjaan selalu mengedepankan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi ?                  | 42.<br>6 | 57.<br>4 | -   | - | - | 4.43        |
| X1.8                 | Apakah Bapak/Ibu sanggup menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan tanpa selalu meminta bantuan dari oranglain?          | 45.<br>6 | 52.<br>9 | 1.5 | - | - | 4.44        |
| X1.9                 | Apakah Bapak/Ibu mematuhi dan mengetahui peraturan dan prosedur yang ada pada Hotel Harper Perintis By Aston Makassar? | 45.<br>6 | 51.<br>5 | 2.9 | - | - | 4.43        |
| X1.10                | Apakah Bapak/Ibu jika melanggar peraturan mendapatkan sanksi yang sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan ?     | 51.<br>5 | 47.<br>1 | 1.5 | - | - | 4.50        |
| <b>Mean Variabel</b> |  |          |          |     |   |   | <b>4.47</b> |

**Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2017 (Lampiran 3)**

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel disiplin kerja pegawai adalah item X1.3 (Bapak/Ibu mengetahui target perusahaan?). setiap karyawan dibebankan target yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu, apabila karyawan tidak berhasil mencapai maka akan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan perusahaan. Akumulasi target setiap individu inilah yang menjadi target perusahaan.

Namun item pernyataan yang berpengaruh paling kecil terhadap variabel disiplin kerja adalah item pernyataan X1.5 (Apakah pekerjaan yang

telah dibebankan sesuai dengan kemampuan Bapak/Ibu?), di hotel ini memang tidak dapat dipungkiri bahwa terkadang tugas yang dibebankan tidak sesuai kemampuan karyawan, namun tentunya hal ini dapat diselesaikan dengan mekanisme kerja tim, sehingga tugas apapun dan seberat apapun dapat diselesaikan.

#### 4.3.2. Deskripsi Variabel Pengawasan Kerja

Pengawasan merupakan suatu usaha pengamatan, penilaian, mengoreksi dan mengevaluasi agar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Variabel pengawasan kerja akan diukur melalui indikator yang disampaikan oleh Handoko (2005) yakni pengamatan kinerja karyawan, penilaian kinerja karyawan dan perbaikan kinerja karyawan. Hasil pengukuran variabel ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Persepsi Responden Terhadap Variabel Pengawasan Kerja**

| Kode | Pernyataan   | Persepsi Responden (%) |          |     |    |     | Mean |
|------|--|------------------------|----------|-----|----|-----|------|
|      |  | SS                     | S        | N   | TS | STS |      |
| X2.1 | Perhatian perusahaan terhadap kehidupan karyawan berjalan dengan baik. | 63.<br>2               | 35.<br>3 | 1.5 | -  | -   | 4.62 |
| X2.2 | Pengawasan atasan terhadap aktivitas-aktivitas karyawan sangat baik.   | 57.<br>4               | 42.<br>6 | -   | -  | -   | 4.57 |
| X2.3 | Sikap saya terhadap teman kerja sangat baik.                           | 45.<br>6               | 52.<br>9 | 1.5 | -  | -   | 4.44 |
| X2.4 | Saya mempunyai inisiatif yang tinggi terhadap pekerjaannya sendiri.    | 48.<br>5               | 48.<br>5 | 2.9 | -  | -   | 4.46 |

|                      |   |          |          |     |   |   |             |
|----------------------|---|----------|----------|-----|---|---|-------------|
| X2.5                 | Hasil kerja saya selalu sesuai dengan waktu kerja yang diberikan atasan saya. | 41.<br>2 | 58.<br>8 | -   | - | - | 4.41        |
| X2.6                 | Saya memiliki ketelitian dan ketepatan dalam bekerja.                         | 45.<br>6 | 52.<br>9 | 1.5 | - | - | 4.44        |
| X2.7                 | Saya memiliki sikap trampil dalam bekerja dan dapat diandalkan.               | 47.<br>1 | 50       | 2.9 | - | - | 4.44        |
| X2.8                 | Adanya promosi jabatan terhadap karyawan yang berprestasi.                    | 48.<br>5 | 50       | 1.5 | - | - | 4.47        |
| X2.9                 | Evaluasi kerja karyawan yang berprestasi yang cukup baik.                     | 60.<br>3 | 38.<br>2 | 1.5 | - | - | 4.59        |
| X2.10                | Memberikan bonus kepada karyawan sudah cukup baik.                            | 41.<br>2 | 55.<br>9 | 2.9 | - | - | 4.38        |
| <b>Mean Variabel</b> |   |          |          |     |   |   | <b>4.48</b> |

**Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2017 (Lampiran 3)**

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel pengawasan kerja adalah item pernyataan X2.1 (Perhatian perusahaan terhadap kehidupan karyawan berjalan dengan baik). Dari pernyataan tersebut terlihat bahwa perusahaan memperhatikan kehidupan karyawan dengan baik, perhatian yang diberikan tentunya berkaitan dengan perilaku kerja setiap karyawan agar senantiasa mengikuti budaya perusahaan, selain itu kehidupan pribadi karyawan senantiasa diperhatikan demi menjaga kepuasan kerja karyawannya.

Namun item pernyataan yang berpengaruh paling kecil terhadap variabel pengawasan kerja adalah X2.10 (Memberikan bonus kepada

karyawan sudah cukup baik). Ada kemungkinan tingkat kepuasan karyawan berbeda dalam penerimaan bonus, sehingga tidak sesuai harapan karyawan.

#### 4.3.3. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan pada diri karyawan keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tujuan untuk mencapai kepuasan dan hasil yang sebaik-baiknya. Hasil pengukuran variabel ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Persepsi Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja**

| Kode | Pernyataan  | Persepsi Responden (%) |          |     |    |         | Mean |
|------|---|------------------------|----------|-----|----|---------|------|
|      |   | SS                     | S        | N   | TS | ST<br>S |      |
| X3.1 | Bapak/Ibu merasa senang dapat beraktivitas dalam pekerjaan?   | 58.<br>8               | 39.<br>7 | 1.5 | -  | -       | 4.57 |
| X3.2 | Bapak/Ibu merasa nyaman dan termotivasi dalam melakukan tugas yang dibebankan?  | 57.<br>4               | 39.<br>7 | 2.9 | -  | -       | 4.54 |
| X3.3 | Bapak/Ibu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan?   | 66.<br>2               | 32.<br>4 | 1.5 | -  | -       | 4.65 |
| X3.4 | Apabila kebutuhan sehari-hari sudah terpenuhi, apakah Bapak/Ibu merasa perlu berprestasi dalam pekerjaan dengan harapan akan mendapatkan hasil yang lebih baik? | 57.<br>4               | 42.<br>6 | -   | -  | -       | 4.57 |
| X3.5 | Bapak/Ibu ingin mengetahui hasil  | 47.                    | 51.      | 1.5 | -  | -       | 4.46 |

|                      |   |          |          |     |   |   |   |             |
|----------------------|---|----------|----------|-----|---|---|---|-------------|
|                      | pekerjaan atau umpan balik dengan segera?   | 1        | 5        |     |   |   |   |             |
| X3.6                 | Pihak perusahaan memberikan peluang imbalan yang adil kepada semua karyawan?      | 50       | 47.<br>1 | 2.9 | - | - | - | 4.47        |
| X3.7                 | Bapak/Ibu bersedia bekerja keras untuk memperoleh penghargaan?                    | 42.<br>6 | 57.<br>4 | -   | - | - | - | 4.43        |
| X3.8                 | Bapak/Ibu bersedia bertanggungjawab terhadap hasil kerja yang dicapai?            | 47.<br>1 | 51.<br>5 | 1.5 | - | - | - | 4.46        |
| X3.9                 | Bapak/Ibu berusaha untuk memperbaiki kesalahan pada tugas yang telah dibebankan ? | 45.<br>6 | 51.<br>5 | 2.9 | - | - | - | 4.43        |
| X3.10                | Bapak/Ibu menyukai pekerjaan dengan risiko yang telah diperhitungkan?             | 50       | 48.<br>5 | 1.5 | - | - | - | 4.49        |
| <b>Mean Variabel</b> |   |          |          |     |   |   |   | <b>4.51</b> |

**Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2017 (Lampiran 3)**

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel motivasi kerja pegawai di instansi ini adalah item pernyataan X3.1 (Bapak/Ibu merasa senang dapat beraktivitas dalam pekerjaan?) demikian juga pernyataan X3.4 (Apabila kebutuhan sehari-hari sudah terpenuhi, apakah Bapak/Ibu merasa perlu berprestasi dalam pekerjaan dengan harapan akan mendapatkan hasil yang lebih baik?). dari kedua pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa

sebagian besar pegawai merasa senang dalam bekerja dan mereka mengharapkan agar bisa mendapatkan prestasi.

Namun item indicator yang berpengaruh paling kecil terhadap variabel motivasi kerja adalah item pernyataan X3.7 (Bapak/Ibu bersedia bekerja keras untuk memperoleh penghargaan?) demikian juga pernyataan X3.9 (Bapak/Ibu berusaha untuk memperbaiki kesalahan pada tugas yang telah dibebankan ?). kerja keras dan upaya memperoleh penghargaan masih perlu ditingkatkan oleh karyawan di hotel ini.

#### 4.3.4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang yang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Variabel kinerja karyawan telah diukur melalui indicator melalui indicator yang disampaikan Wilson Bangun, (2012) yakni, Kemampuan dalam meningkatkan kemampuan jumlah pekerjaan, Kualitas pekerjaan yang dihasilkan, Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Kehadiran karyawan sesuai waktu yang ditentukan dan Kerjasama antar karyawan. Hasil pengukuran variabel ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

| Kode | Pernyataan   | Persepsi Responden (%) |          |     |    |     | Mean |
|------|--|------------------------|----------|-----|----|-----|------|
|      |  | SS                     | S        | N   | TS | STS |      |
| Y1.  | Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan menandakan bahwa kinerja semakin baik. | 57.<br>4               | 39.<br>7 | 2.9 | -  | -   | 4.54 |
| Y2.  | Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh anda, apabila hasilnya baik                  | 64.<br>7               | 33.<br>8 | 1.5 | -  | -   | 4.63 |

|     |   |          |          |     |   |      |
|-----|---|----------|----------|-----|---|------|
|     | <p>dapat membuat anda merasa puas dan bangga akan hasil kerja anda.</p>   |          |          |     |   |      |
| Y3. | <p>Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kewajiban yang harus anda penuhi.</p>   | 57.<br>4 | 42.<br>6 | -   | - | 4.57 |
| Y4. | <p>Kehadiran karyawan sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan untuk memulai suatu pekerjaan dapat meningkatkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan.</p> | 47.<br>1 | 51.<br>5 | 1.5 | - | 4.46 |
| Y5. | <p>Adanya saling kerjasama antar karyawan dapat mempercepat penyelesaian proses pekerjaan.</p>  | 48.<br>5 | 48.<br>5 | 2.9 | - | 4.46 |
| Y6. | <p>Apakah pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimiliki.</p>  | 42.<br>6 | 57.<br>4 | -   | - | 4.43 |
| Y7. | <p>Saya mempunyai pengetahuan yang cukup tentang tugas/kewajiban.</p>   | 45.<br>6 | 52.<br>9 | 1.5 | - | 4.44 |
| Y8. | <p>Saya mempunyai keterampilan menjalankan peralatan elektronik maupun mesin untuk menyelesaikan pekerjaan.</p>   | 45.<br>6 | 51.<br>5 | 2.9 | - | 4.43 |
| Y9. | <p>Saya sering menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang</p>  | 48.<br>5 | 50       | 1.5 | - | 4.47 |

|                      |  |     |     |     |   |   |      |             |
|----------------------|--|-----|-----|-----|---|---|------|-------------|
|                      | terbaik  |     |     |     |   |   |      |             |
| Y10.                 | Kesalahan-kesalahan pekerjaan akan saya tanggung kerugiannya | 57. | 41. | 1.5 | - | - | 4.56 |             |
|                      |  | 4   | 2   |     |   |   |      |             |
| <b>Mean Variabel</b> |  |     |     |     |   |   |      | <b>4.50</b> |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2017 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel kinerja karyawan di Hotel ini adalah pernyataan Y2 (Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh anda, apabila hasilnya baik dapat membuat anda merasa puas dan bangga akan hasil kerja anda). Kepuasan dalam berkinerja sangat dibutuhkan bagi karyawan yang berprestasi.

Namun item indicator yang berpengaruh paling kecil terhadap variabel kinerja karyawan di Hotel ini adalah item Y6 (Apakah pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimiliki), demikian juga pernyataan Y8 (Saya mempunyai keterampilan menjalankan peralatan elektronik maupun mesin untuk menyelesaikan pekerjaan). Setiap karyawan memang tidak harus memiliki kemampuan untuk menjalankan peralatan elektronik, karena tugas masing-masing berbeda dari yang lainnya.

#### 4.4. Analisis Uji Instrumen Penelitian

##### 4.4.1 Uji Validitas

Ghozali (2013) menyatakan uji validitas dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Teknik pengujiannya menggunakan teknik korelasi *product moment* dan *pearson* dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk menguji validitas maka terlebih dahulu harus menentukan r-tabelnya dengan cara :

$$\begin{aligned}
 r - \text{tabel} &= \text{Jumlah Sampel} - 2 \\
 &= 68 - 2 \\
 &= 66 \text{ (pada taraf signifikansi } 0,05) \\
 &= 0,238
 \end{aligned}$$

Penelitian ini merupakan penelitian satu arah/satu sisi, sehingga jika dilihat pada tabel r (korelasi *pearson*) nilai r-tabel 66 pada uji satu sisi adalah 0,238. Hasil Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

| Variabel         | Kode  | <i>Pearson Correlation</i><br>(r-hitung) | (r-tabel) | Keterangan |
|------------------|-------|--|-----------|------------|
| Disiplin Kerja   | X1.1  | 0,333                                    | 0,238     | Valid      |
|                  | X1.2  | 0,638                                    | 0,238     | Valid      |
|                  | X1.3  | 0,634                                    | 0,238     | Valid      |
|                  | X1.4  | 0,586                                    | 0,238     | Valid      |
|                  | X1.5  | 0,605                                    | 0,238     | Valid      |
|                  | X1.6  | 0,619                                    | 0,238     | Valid      |
|                  | X1.7  | 0,577                                    | 0,238     | Valid      |
|                  | X1.8  | 0,566                                    | 0,238     | Valid      |
|                  | X1.9  | 0,518                                    | 0,238     | Valid      |
|                  | X1.10 | 0,297                                    | 0,238     | Valid      |
| Pengawasan Kerja | X2.1  | 0,473                                    | 0,238     | Valid      |
|                  | X2.2  | 0,521                                    | 0,238     | Valid      |
|                  | X2.3  | 0,623                                    | 0,238     | Valid      |
|                  | X2.4  | 0,603                                    | 0,238     | Valid      |
|                  | X2.5  | 0,627                                    | 0,238     | Valid      |
|                  | X2.6  | 0,677                                    | 0,238     | Valid      |
|                  | X2.7  | 0,664                                    | 0,238     | Valid      |
|                  | X2.8  | 0,241                                    | 0,238     | Valid      |
|                  | X2.9  | 0,265                                    | 0,238     | Valid      |
|                  | X2.10 | 0,482                                    | 0,238     | Valid      |

|                  |       |       |       |       |
|------------------|-------|-------|-------|-------|
| Motivasi Kerja   | X3.1  | 0,345 | 0,238 | Valid |
|                  | X3.2  | 0,638 | 0,238 | Valid |
|                  | X3.3  | 0,592 | 0,238 | Valid |
|                  | X3.4  | 0,509 | 0,238 | Valid |
|                  | X3.5  | 0,617 | 0,238 | Valid |
|                  | X3.6  | 0,649 | 0,238 | Valid |
|                  | X3.7  | 0,668 | 0,238 | Valid |
|                  | X3.8  | 0,607 | 0,238 | Valid |
|                  | X3.9  | 0,545 | 0,238 | Valid |
|                  | X3.10 | 0,345 | 0,238 | Valid |
| Kinerja Karyawan | Y1    | 0,609 | 0,238 | Valid |
|                  | Y2    | 0,597 | 0,238 | Valid |
|                  | Y3    | 0,454 | 0,238 | Valid |
|                  | Y4    | 0,640 | 0,238 | Valid |
|                  | Y5    | 0,657 | 0,238 | Valid |
|                  | Y6    | 0,605 | 0,238 | Valid |
|                  | Y7    | 0,621 | 0,238 | Valid |
|                  | Y8    | 0,553 | 0,238 | Valid |
|                  | Y9    | 0,352 | 0,238 | Valid |
|                  | Y10   | 0,278 | 0,238 | Valid |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2017 (Lampiran 4)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel independen dan dependen menunjukkan kesemua item instrument penelitian adalah valid, sehingga dapat dilakukan ke tahapan pengujian selanjutnya.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:121) "instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Setelah instrument di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Suatu konstruks atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70 (Ghozali, 2013). Pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

| Variabel<br>Penelitian | Cronbach's<br>Alpha | Kategori |
|------------------------|---------------------|----------|
| Disiplin Kerja         | 0,829               | Reliabel |
| Pengawasan Kerja       | 0,763               | Reliabel |
| Motivasi Kerja         | 0,746               | Reliabel |
| Kinerja Karyawan       | 0,895               | Reliabel |

**Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2017 (Lampiran 5)**

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 82,9 %, variabel pengawasan kerja mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 76,3 %, variabel motivasi kerja mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 74,6 % dan variabel kinerja karyawan mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 89,5 %.

Kesimpulannya adalah hasil uji reliabilitas instrumen kesemua variabel penelitian menunjukkan bahwa, penelitian mempunyai koefisien keadaan/alpha lebih besar dari 0,7 sehingga semua instrumen dinyatakan *reliabel*, dengan demikian data penelitian tersebut bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

#### **4.5. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)* Pengujian ini bertujuan untuk memperoleh nilai penduga yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda, maka datanya harus memenuhi kriteria asumsi klasik sebagai berikut :

#### 4.5.1. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013) menyatakan uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji Multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas. Pengujian ini dilakukan dengan cara dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Jika *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka dinyatakan tidak terjadi korelasi sempurna antara variabel independen dan sebaliknya. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

| Variabel Bebas   | <i>Tolerance</i> | VIF   | Keterangan   |
|------------------|------------------|-------|--------------|
| Disiplin kerja   | 0,116            | 8,587 | Non Multikol |
| Pengawasan kerja | 0,175            | 5,711 | Non Multikol |
| Motivasi kerja   | 0,191            | 7,966 | Non Multikol |

**Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2017 (Lampiran 6)**

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa angka *tolerance* dari variabel independen semuanya menunjukkan angka > 0,10, hal ini berarti bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Kemudian angka *variabel inflation factor* (VIF) tidak ada satupun dari variabel independen yang menunjukkan angka > 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen tersebut.

#### 4.5.2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan

lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterkodesastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar), Ghozali (2013).

Uji heterokedastisitas akan dilakukan dengan metode Uji *Glejser*. Duwi Priyatno (2016) menyatakan *Uji Glejser* yaitu meregresikan *absolute residual* dengan masing-masing variabel independen. Jika pada uji t nilai signifikansi antara variabel independen dengan *absolute residual* lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

| Model |            | Unstandardized |            | Standardized |        | Sig. |
|-------|------------|----------------|------------|--------------|--------|------|
|       |            | Coefficients   |            | Coefficients |        |      |
|       |            | B              | Std. Error | Beta         | t      |      |
| 1     | (Constant) | -.043          | .078       |              | -.552  | .583 |
|       | Disiplin   | -.137          | .044       | 1.007        | 3.088  | .503 |
|       | Pengawasan | -.050          | .041       | -.324        | -1.219 | .227 |
|       | Motivasi   | .204           | .052       | 1.455        | 3.949  | .330 |

a. Dependent Variable: RES

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2017 (Lampiran 7)

Berdasarkan Hasil uji heterokedastisitas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja (0,503), signifikansi variabel pengawasan kerja (0,227) dan signifikansi variabel motivasi kerja (0,330). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterkodesastisitas antar variabel

independen, karena nilai signifikansi masing-masing variabel telah lebih dari 0,05.

#### 4.5.3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal, Ghozali (2013). Metode ini dilakukan akan dengan uji *kolmogrov smirnov*, Hasil penelitian dikategorikan berdistribusi normal jika nilai signifikansi *unstandardized residual* berada diatas 0,50.

**Tabel 4.9**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                         | Unstandardiz<br>ed Residual |      |
|----------------------------------|-------------------------|-----------------------------|------|
| N                                |                         | 68                          |      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean                    | .0000000                    |      |
|                                  | Std. Deviation          | .05736198                   |      |
| Most Extreme Differences         | Absolute                | .109                        |      |
|                                  | Positive                | .109                        |      |
|                                  | Negative                | -.082                       |      |
| Test Statistic                   |                         | .109                        |      |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                         | .242 <sup>c</sup>           |      |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed)      | Sig.                    | .370 <sup>d</sup>           |      |
|                                  | 99% Confidence Interval | Lower Bound                 | .358 |
|                                  |                         | Upper Bound                 | .383 |
|                                  |                         |                             |      |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

**Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2017 (Lampiran 8)**

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi hasil pengujian sebesar *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $0,242 > 0,50$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

#### 4.5.4. Uji Linearitas

Duwi Priyatno (2016) menyatakan uji linearitas merupakan uji prasyarat yang biasanya dilakukan jika akan melakukan analisis korelasi pearson atau regresi linear. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*deviation from Linearity*) kurang dari 0,05.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Linearitas**

| <b>Hubungan Variabel</b><br><b>Penelitian</b> | <b><i>Deviation from</i></b><br><b><i>Linearity</i></b><br><b><i>(Sig)</i></b> | <b>Kesimpulan</b> |
|---|--|-------------------|
| Disiplin kerja → Kinerja karyawan             | 0,007  | Linear Signifikan |
| Pengawasan kerja → Kinerja karyawan           | 0,004  | Linear Signifikan |
| Motivasi kerja → Kinerja karyawan             | 0,006  | Linear Signifikan |

**Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2017 (Lampiran 9)**

Hasil pengujian membuktikan bahwa ketiga variabel independen memiliki hubungan yang linear dan signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat nilai *deviation from linearity* yang nilai signifikansinya semuanya berada dibawah 0,05.

#### 4.6. Pengujian Hipotesis

##### 4.6.1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial, apakah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Model hipotesis dalam penelitian ini adalah satu arah/satu sisi sehingga nilai signifikansinya 0,05 jadi untuk melakukan pengujian hipotesis, peneliti akan menentukan terlebih dahulu t-tabel pada signifikansi 0,05 melalui rumus berikut ini :

$Df = \text{Jumlah sampel} - (\text{jumlah variabel independen} + \text{variabel independen}) - 1$

$Df = 68 - 4 - 1$

$Df = 63$  pada taraf signifikansi 0,05

t-tabel = 1,669

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

| Hubungan Variabel Penelitian        | $\beta$ | t-<br>hitung | Sig.  | Korelasi (R)       | R-Square | Kesimpulan           |
|-------------------------------------|---------|--------------|-------|--------------------|----------|----------------------|
| Disiplin kerja → Kinerja karyawan   | 0,958   | 27,313       | 0,000 | 0,958 <sup>a</sup> | 0,919    | Positif & Signifikan |
| Pengawasan kerja → Kinerja karyawan | 0,929   | 20,647       | 0,000 | 0,929 <sup>a</sup> | 0,864    | Positif & Signifikan |
| Motivasi kerja → Kinerja karyawan   | 0,948   | 24,092       | 0,000 | 0,948 <sup>a</sup> | 0,896    | Positif & Signifikan |

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2017 (Lampiran 10-12)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen disiplin kerja, pengawasan kerja dan motivasi kerja secara

parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan cara melihat  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  (1,669) dan  $\alpha \leq 0,05$ . Hasilnya dapat dilihat pada pengujian hipotesis dibawah ini :

### **1) Pengujian Hipotesis 1**

Hipotesis pertama dinyatakan bahwa bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Harper Perintis by Aston – Makassar. Hasil pengujian terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) sebesar 0,958 kemudian nilai  $t\text{-hitung}$  sebesar 27,313  $> t\text{-tabel}$  1,669 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000  $< 0,05$ . Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Harper Perintis by Aston – Makassar. Dengan demikian hipotesis pertama dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

Selanjutnya dilakukan analisis koefisien korelasi, hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,958<sup>a</sup>. Angka tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Harper Perintis by Aston – Makassar sebesar 95,8 %, kekuatan korelasi tersebut termasuk kategori sangat kuat. Hasil pengujian R-Square yang sebesar 0,919 menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Harper Perintis by Aston – Makassar sebesar 91,9 % sedangkan sisanya sebesar 8,1 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

### **2) Pengujian Hipotesis 2**

Hipotesis kedua dinyatakan bahwa bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Harper Perintis by Aston – Makassar. Hasil pengujian terhadap variabel pengawasan kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) sebesar 0,929 kemudian nilai  $t\text{-hitung}$  sebesar 20,467  $> t\text{-tabel}$  1,669 dengan tingkat signifikansi sebesar

0,000 < 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Harper Perintis by Aston – Makassar. Dengan demikian hipotesis kedua dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

Selanjutnya dilakukan analisis koefisien korelasi, hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,929<sup>a</sup>. Angka tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di Harper Perintis by Aston – Makassar sebesar 92,9 %, kekuatan korelasi tersebut termasuk kategori sangat kuat. Hasil pengujian R-Square yang sebesar 0,864 menunjukkan bahwa pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di Harper Perintis by Aston – Makassar sebesar 86,4 % sedangkan sisanya sebesar 13,6 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

### **3) Pengujian Hipotesis 3**

Hipotesis ketiga dinyatakan bahwa bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Harper Perintis by Aston – Makassar. Hasil pengujian terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) sebesar 0,948 kemudian nilai  $t$ -hitung sebesar 24,092 >  $t$ -tabel 1,669 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Harper Perintis by Aston – Makassar. Dengan demikian hipotesis ketiga dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

Selanjutnya dilakukan analisis koefisien korelasi, hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,948<sup>a</sup>. Angka tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Harper Perintis by Aston – Makassar sebesar 94,8 %, kekuatan korelasi tersebut termasuk kategori sangat kuat. Hasil pengujian R-Square yang

sebesar 0,898 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Harper Perintis by Aston – Makassar sebesar 89,8 % sedangkan sisanya sebesar 10,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

#### 4) Pengujian Hipotesis 4

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk melihat semua variabel independen disiplin kerja, pengawasan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Variabel independen dinyatakan berpengaruh secara simultan apabila nilai F-hitung > F-tabel dan nilai signifikansi < 0,05. Untuk menentukan F-tabel digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Df 1 (pembilang)} &= ((\text{jumlah variabel bebas} + \text{terikat}) - 1) \\ &= (4-1) \\ &= 3 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Df 2 (penyebut)} &= \text{jumlah sampel} - (\text{jumlah variabel bebas} + \text{terikat}) - 1 \\ &= (68-4-1) \\ &= 63 \end{aligned}$$

Jadi F-tabelnya adalah 2,75

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan**

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

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 4.829          | 3  | 1.610       | 467.335 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | .220           | 64 | .003        |         |                   |
|       | Total      | 5.050          | 67 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2017 (Lampiran 13)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh senilai  $467,335 > F$  tabel 2,53 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi  $\alpha$  0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen disiplin kerja, pengawasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen kinerja Harper Perintis by Aston – Makassar.

#### 4.6.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian pengaruh disiplin kerja, pengawasan kerja dan motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Teknik ini digunakan untuk meramalkan pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas (X) terhadap sebuah variabel terikat (Y) atau untuk membuktikan bahwa terdapat atau tidak terdapatnya hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan sebuah variabel terikat. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

|       |            | Coefficients <sup>a</sup> |            |              |       |      |
|-------|------------|---------------------------|------------|--------------|-------|------|
|       |            | Unstandardized            |            | Standardized |       |      |
|       |            | Coefficients              |            | Coefficients |       |      |
| Model |            | B                         | Std. Error | Beta         | T     | Sig. |
| 1     | (Constant) | .176                      | .122       |              | 1.445 | .153 |
|       | Disiplin   | .459                      | .070       | .505         | 6.599 | .000 |
|       | Pengawasan | .333                      | .065       | .320         | 5.120 | .000 |
|       | Motivasi   | .174                      | .081       | .185         | 2.139 | .036 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2017 (Lampiran 14)

Berdasarkan hasil diatas, hasil uji regresi berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,176, dari hasil perhitungan dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel bebas (disiplin kerja, pengawasan kerja dan motivasi kerja) memperoleh nilai  $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$  (1,669), demikian juga nilai signifikansi masing-masing variabel bebas memperoleh nilai signifikansi  $\leq 0,05$ . Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 0,176 + 0,505X_1 + 0,320X_2 + 0,185X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 0,176 menyatakan bahwa jika variabel independen disiplin kerja, pengawasan kerja dan motivasi kerja tidak ada, maka kinerja karyawan akan hanya sebesar 0,176 satuan.
2. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,505 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor disiplin kerja karyawan, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,505 satuan.
3. Nilai koefisien pengawasan kerja sebesar 0,320 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor pengawasan kerja karyawan, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,320 satuan.
4. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,185 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor motivasi kerja, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,185 satuan.

#### **4.6.3. Pengujian Koefisien Determinasi**

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen disiplin kerja, pengawasan

kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Nilai Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikutnya.

Tabel dibawah ini menunjukkan bahwa hasil pengujian koefisien determinasi adalah sebesar 0,956. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen disiplin kerja, pengawasan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan di Harper Perintis by Aston – Makassar adalah sebesar 95,6 %, sedangkan sisanya 4,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

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

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .978 <sup>a</sup> | .956     | .954              | .0587                      |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2017 (Lampiran 15)**

Angka R sebesar 0,978<sup>a</sup> menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara disiplin kerja, pengawasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Harper Perintis by Aston – Makassar sebesar 97,8 %, kekuatan korelasi tersebut termasuk kategori sangat kuat.

#### **4.7. Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **4.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Harper Perintis by Aston Makassar**

Disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan

ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan tanpa unsur paksaan. disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Harper Perintis by Aston – Makassar. pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Harper Perintis by Aston – Makassar sebesar 91,9 % sedangkan sisanya sebesar 8,1 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Beberapa literatur teori telah mendukung hasil penelitian ini misalnya yang disampaikan Hasibuan (2013:193) menyatakan “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”. Selain itu Kemudian Rivai & Sagala (2011) menyatakan semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Secara empirikal penelitian ini telah didukung oleh hasil penelitian Nova (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung dapat dikatakan cukup baik. Disiplin kerja dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 88,2%. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Apalia (2017) dan Devy (2017). Namun Hasil penelitian ini ternyata bertentangan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Saifudin (2011) hasilnya bahwa Faktor disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **4.7.2. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Harper Perintis by Aston Makassar**

Pengawasan merupakan suatu usaha pengamatan, penilaian, mengoreksi dan mengevaluasi agar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Pengawasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Harper Perintis by Aston – Makassar. Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di Harper Perintis by Aston – Makassar sebesar 86,4 % sedangkan sisanya sebesar 13,6 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Hasil penelitian ini didukung oleh kajian teoritis yang disampaikan Sukarna (2001), Adapun tujuan pengawasan salah satunya yaitu untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur atau kebijaksanaan yang telah ditentukan. Selain itu Menurut Manulang (2004) menyatakan “Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula”.

Hasil penelitian ini didukung oleh kajian empiris yang pernah dilakukan oleh Elly & Prihati (2017) bahwa Variabel pengawasan yang meliputi setiap kegiatan selalu menetapkan standar, mampu mengukur kinerja diri sendiri atau bawahan, membandingkan kinerja dengan standar sesuai dengan ketentuan yang ada, hasil dari kegiatan sebagai bahan evaluasi menentukan kebutuhan tindakan korektif untuk kegiatan dimasa yang akan datang sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa di Disperindag Provinsi Riau. Penelitian Rika (2017), juga menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan pimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan PT. Teluk

Luas Padang. Penelitian Rosinta (2017) menemukan Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan.

#### **4.7.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Harper Perintis by Aston Makassar**

Motivasi merupakan suatu dorongan pada diri karyawan keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tujuan untuk mencapai kepuasan dan hasil yang sebaik-baiknya. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Harper Perintis by Aston – Makassar. pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Harper Perintis by Aston – Makassar sebesar 89,8 % sedangkan sisanya sebesar 10,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Beberapa literatur teori telah sesuai dengan hasil penelitian ini misalnya Danang Sunyoto (2012:198) mengatakan bahwa salah satu tujuan motivasi adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mendorong gairah dan semangat kerja karyawan. Untuk mendorong gairah pegawai di instansi ini maka pimpinan telah melakukan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mendorong motivasi kerja pegawai misalnya melalui pelatihan maupun diklat. Selain itu Kadarisman (2012: 278) menyatakan motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Secara empirikal penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Andriana Rukmana (2017) hasilnya adalah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung, secara sistematis memiliki derajat pengaruh yang erat. Hasil penelitian

tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Sara, *at, al.* (2017), Nurun, *at. al.* (2017).

. Hasil penelitian tersebut ternyata bertentangan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Murti dan Veronika (2013) menunjukkan hasil yang berbeda yakni motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan mengalami penurunan.

#### **4.7.4. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Harper Perintis by Aston Makassar**

Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen disiplin kerja, pengawasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen kinerja Harper Perintis by Aston – Makassar.

Kontribusi disiplin kerja, pengawasan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan di Harper Perintis by Aston – Makassar adalah sebesar 95,6 %, sedangkan sisanya 4,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hubungan yang positif dan erat antara disiplin kerja, pengawasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Harper Perintis by Aston – Makassar sebesar 97,8 %, kekuatan korelasi tersebut termasuk kategori sangat kuat.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam pembahasan maka kesimpulan dalam penulisan tesis ini adalah :

1. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Harper Perintis by Aston – Makassar. Melalui peningkatan kedisiplinan, pegawai akan mempunyai waktu yang relatif lebih banyak dalam menyelesaikan tugasnya sehingga kualitas dan kuantitas kerja yang diharapkan dapat terpenuhi, indikator kedisiplinan terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan di instansi ini.
2. Pengawasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Harper Perintis by Aston – Makassar. Pengawasan kerja yang dilakukan oleh pihak manajemen hotel mampu mengatasi permasalahan kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan standar kerja perusahaan, hal ini dilakukan untuk meminimalisir kesalahan serta memastikan kualitas kerja karyawan terpenuhi.
3. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Harper Perintis by Aston – Makassar. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi karyawan khususnya indikator kesempatan untuk maju, mereka sangat berharap untuk dapat mencapai prestasi tertentu demi mendapatkan posisi yang lebih baik, demikian juga mereka merasa senang karena tempat kerja mereka merupakan brand ternama, hal inilah yang membuat mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerja.
4. Disiplin kerja, pengawasan kerja dan motivasi kerja secara simultan mampu mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Harper Perintis by Aston –

Makassar adalah sebesar 95,6 %, sedangkan sisanya 4,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.2. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan secara rinci sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak instansi adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan merupakan hal yang penting bagi setiap karyawan sehingga sebaiknya karyawan tetap mengikuti peraturan mengenai kedisiplinan yang berlaku.
2. Sebaiknya pihak manajemen hotel lebih meningkatkan pengawasan di setiap departemen maupun sub departemen untuk mengurangi kesalahan-kesalahan yang tidak diinginkan dan mengurangi terjadinya penyimpangan-penyimpangan yang seharusnya tidak boleh dilakukan oleh seluruh karyawan yang bekerja.
3. Manajemen hotel diharapkan tetap mampu memberikan motivasi dari segi bonus dan reward sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawannya.
4. Kepada penelitian lanjutan, sebaiknya meneliti variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga diperoleh informasi yang lebih rinci dan akurat tentang variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Azis. 2010. Pengaruh motivasi, disiplin dan pengawasan kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi kasus di Unit Kerja Bekri PT. Perkebunan Nusantara VII Lampung). Tesis ; Jakarta. Universitas Indonesia.
- Andriana Rukmana, 2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Bandung*, Skripsi Universitas Pasundan.
- Bambang Kusriyanto. 2000. *Meningkatkan Efektifitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binama Pressindos.
- Budi Setiyawan dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2.
- Daft, L Richard. 2003. *Manajemen Management*. Dalam Mary. Follet. 2003 (Ed). *Mendefinisikan Manajemen. Edisi 6*. Jakarta : Salemba Empat.
- Darma Tintri dan Fitriatin. 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. ([http://gunadarma.ac.id/linrary/articles/graduate/economy/2009 / Artikel\\_10205520.pdf](http://gunadarma.ac.id/linrary/articles/graduate/economy/2009 / Artikel_10205520.pdf), diakses Desember 2013)
- Davis. 2002. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma. Jakarta : Erlangga.
- Danang Sunyoto, 2012. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*, Cetakan Pertama, CAPS, Yogyakarta.
- Duwi Priyatno, 2016. *SPSS Handbook, Analisis Data & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik*, MediaKom, Yogyakarta.
- Elly Nielwaty, Prihati, Sulaiman, Zuhdi, 2017. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang Dan Jasa Provinsi Ria, *Jurnal, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas lancang Kuning*.
- Fitriyanto Nugroho. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Topeng Di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunungkidul. Skripsi, Yogyakarta ; Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam., 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Guntur, Letje S. 2008. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta : Airlangga.
- Hani Handoko. 2005. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFU UGM.

- Hasibuan, S.P. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Edisi Keempat. Semarang : Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Henry Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Ibriati Kartika Alimuddin. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar)*. Skripsi, Makassar ; Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Mankunegara, AP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mauled, Mulyono. 2004. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Muchdarsyah Sinungan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Murti, Harry dan Veronika Agustini Sri Mulyani. 2013. “*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun*”, Jurnal Program Studi Manajemen, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun Vol. 1 No. 1, Februari 2013.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : UGM.
- Nurun Nabi, Md., Monirul Islam, Tanvir Mahady Dip, and Md. Abdullah Al Hossain, 2017. *Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh*. Arabian Journal of Business and Management Review.
- Nova Oktaviani, 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Reksohadiprojo Sukanto dan Hani Handoko. 2001. *Organisasi Perusahaan : Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta : BPFE
- Rika Wahyuni, 2017, *Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Penempatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Teluk Luas Padan*. Majalah Ilmiah, Vol. 24, No. 1, April 2017, Hal. 129-136 E-ISSN 2502-8774 P-ISSN 1412-5854 Copyright©2017 by LPPM UPI YPTK Padang 129.

Rivai, Veitzal, Ella Jauvani Sagala, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rosinta Romauli Situmeang, 2017. Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah, *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship* (e-ISSN: 2477- 0574; p-ISSN: 2477-3824) Vol. 02, No. 02, May 2017 148.

Saifudin Ahmad, 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Cipta Pakarperkasa Surabaya*, Skripsi Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Jawa Timur.

Soedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, Prof. Dr., 2015. *Metode Penelitian Manajemen, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*, Alfabeta, Bandung.

Sumarno, Alim., 2012. *Penelitian Kausalitas Komparatif*, Elearning Unesa, Surabaya.

Veithzal Rivai, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Wexley. Kennet N dan Gary A. Yuki (editor Agus Danna). 2005. *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

Wilson Bangun, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.

Yunus. 2007. *Kepemimpinan Pendidikan*. Ciamis: Unigal.

LAMPIRAN 2

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

| X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4     | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4     |
| 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4     |
| 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4     |
| 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5     |
| 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4     |
| 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 3    | 3    | 5     | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 3    | 3    | 5    | 5    | 3     |
| 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4     |
| 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5     |
| 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4     |
| 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5     |
| 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5     | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4     |
| 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4     | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     |
| 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5     | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4     |
| 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4     | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5     |
| 5    | 4    | 5    | 3    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5     | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4     |
| 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4     |
| 4    | 5    | 5    | 3    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5     | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4     |
| 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4     |
| 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4     | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5     |
| 5    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5     | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 |

| X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | X3.9 | X3.10 | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5     | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   |
| 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   |
| 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4     | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5   |
| 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4     | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5   |
| 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5     | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5   |
| 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 3    | 3    | 5     | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 3  | 5  | 5   |
| 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   |
| 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4     | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5   |
| 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   |
| 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   |
| 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5     | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5   |
| 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4     | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   |
| 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5     | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5   |
| 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4     | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   |
| 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5     | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5   |
| 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   |
| 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5     | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5   |
| 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   |
| 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4     | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4   |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5     | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   |
| 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5     | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5   |
| 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4     | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5   |
| 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5     | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |



### LAMPIRAN 3

#### HASIL ANALISIS FREKUENSI

#### Frequencies

##### Notes

|                        |   |   |
|------------------------|---|---|
| Output Created         | 07-SEP-2017 17:55:30  |   |
| Comments               |   |   |
| Input                  | Data  | E:\PROYEK\DATA<br>TES\muhdir.sav                    |
|                        | Active Dataset  | DataSet1  |
|                        | Filter  | <none>  |
|                        | Weight  | <none>  |
|                        | Split File  | <none>  |
|                        | N of Rows in Working Data File  | 68  |
| Missing Value Handling | Definition of Missing   | User-defined missing values are treated as missing. |
|                        | Cases Used  | Statistics are based on all cases with valid data.  |
| Syntax                 | <pre> FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5  X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9 X3.10 Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7  Y8 Y9 Y10  /STATISTICS=MEAN /ORDER=ANALYSIS. </pre> |   |
| Resources              | Processor Time  | 00:00:00.08   |
|                        | Elapsed Time  | 00:00:00.66   |

|      |         | Statistics |      |      |      |      |      |      |
|------|---------|------------|------|------|------|------|------|------|
|      |         | X1.1       | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 |
| N    | Valid   | 68         | 68   | 68   | 68   | 68   | 68   | 68   |
|      | Missing | 0          | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Mean |         | 4.50       | 4.54 | 4.63 | 4.26 | 4.46 | 4.46 | 4.43 |

|      |         | Statistics |      |       |      |      |      |      |
|------|---------|------------|------|-------|------|------|------|------|
|      |         | X1.8       | X1.9 | X1.10 | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 |
| N    | Valid   | 68         | 68   | 68    | 68   | 68   | 68   | 68   |
|      | Missing | 0          | 0    | 0     | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Mean |         | 4.44       | 4.43 | 4.50  | 4.62 | 4.57 | 4.44 | 4.46 |

|      |         | Statistics |      |      |      |      |       |      |
|------|---------|------------|------|------|------|------|-------|------|
|      |         | X2.5       | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | X3.1 |
| N    | Valid   | 68         | 68   | 68   | 68   | 68   | 68    | 68   |
|      | Missing | 0          | 0    | 0    | 0    | 0    | 0     | 0    |
| Mean |         | 4.41       | 4.44 | 4.44 | 4.47 | 4.59 | 4.38  | 4.57 |

|      |         | Statistics |      |      |      |      |      |      |
|------|---------|------------|------|------|------|------|------|------|
|      |         | X3.2       | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 |
| N    | Valid   | 68         | 68   | 68   | 68   | 68   | 68   | 68   |
|      | Missing | 0          | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Mean |         | 4.54       | 4.65 | 4.57 | 4.46 | 4.47 | 4.43 | 4.46 |

### Statistics

|      |         | X3.9 | X3.10 | Y1   | Y2   | Y3   | Y4   | Y5   |
|------|---------|------|-------|------|------|------|------|------|
| N    | Valid   | 68   | 68    | 68   | 68   | 68   | 68   | 68   |
|      | Missing | 0    | 0     | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Mean |         | 4.43 | 4.49  | 4.54 | 4.63 | 4.57 | 4.46 | 4.46 |

### Statistics

|      |         | Y6   | Y7   | Y8   | Y9   | Y10  |
|------|---------|------|------|------|------|------|
| N    | Valid   | 68   | 68   | 68   | 68   | 68   |
|      | Missing | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Mean |         | 4.43 | 4.44 | 4.43 | 4.47 | 4.56 |

### Frequency Table

#### X1.1

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SETUJU        | 34        | 50.0    | 50.0          | 50.0               |
|       | SANGAT SETUJU | 34        | 50.0    | 50.0          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### X1.2

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | SETUJU        | 27        | 39.7    | 39.7          | 42.6               |
|       | SANGAT SETUJU | 39        | 57.4    | 57.4          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1.3**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | SETUJU        | 23        | 33.8    | 33.8          | 35.3               |
|       | SANGAT SETUJU | 44        | 64.7    | 64.7          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1.4**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 15        | 22.1    | 22.1          | 22.1               |
|       | SETUJU        | 20        | 29.4    | 29.4          | 51.5               |
|       | SANGAT SETUJU | 33        | 48.5    | 48.5          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1.5**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | SETUJU        | 35        | 51.5    | 51.5          | 52.9               |
|       | SANGAT SETUJU | 32        | 47.1    | 47.1          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1.6**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | SETUJU        | 33        | 48.5    | 48.5          | 51.5               |
|       | SANGAT SETUJU | 33        | 48.5    | 48.5          | 100.0              |

|       |    |       |       |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 68 | 100.0 | 100.0 |
|-------|----|-------|-------|

### X1.7

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SETUJU        | 39        | 57.4    | 57.4          | 57.4               |
|       | SANGAT SETUJU | 29        | 42.6    | 42.6          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

### X1.8

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | SETUJU        | 36        | 52.9    | 52.9          | 54.4               |
|       | SANGAT SETUJU | 31        | 45.6    | 45.6          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

### X1.9

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | SETUJU        | 35        | 51.5    | 51.5          | 54.4               |
|       | SANGAT SETUJU | 31        | 45.6    | 45.6          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

### X1.10

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | SETUJU        | 32        | 47.1    | 47.1          | 48.5               |
|       | SANGAT SETUJU | 35        | 51.5    | 51.5          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.1**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | SETUJU        | 24        | 35.3    | 35.3          | 36.8               |
|       | SANGAT SETUJU | 43        | 63.2    | 63.2          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.2**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SETUJU        | 29        | 42.6    | 42.6          | 42.6               |
|       | SANGAT SETUJU | 39        | 57.4    | 57.4          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.3**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | SETUJU        | 36        | 52.9    | 52.9          | 54.4               |
|       | SANGAT SETUJU | 31        | 45.6    | 45.6          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.4**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | SETUJU        | 33        | 48.5    | 48.5          | 51.5               |
|       | SANGAT SETUJU | 33        | 48.5    | 48.5          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.5**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SETUJU        | 40        | 58.8    | 58.8          | 58.8               |
|       | SANGAT SETUJU | 28        | 41.2    | 41.2          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.6**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | SETUJU        | 36        | 52.9    | 52.9          | 54.4               |
|       | SANGAT SETUJU | 31        | 45.6    | 45.6          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.7**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | SETUJU        | 34        | 50.0    | 50.0          | 52.9               |
|       | SANGAT SETUJU | 32        | 47.1    | 47.1          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.8**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | SETUJU        | 34        | 50.0    | 50.0          | 51.5               |
|       | SANGAT SETUJU | 33        | 48.5    | 48.5          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.9**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | SETUJU        | 26        | 38.2    | 38.2          | 39.7               |
|       | SANGAT SETUJU | 41        | 60.3    | 60.3          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.10**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | SETUJU        | 38        | 55.9    | 55.9          | 58.8               |
|       | SANGAT SETUJU | 28        | 41.2    | 41.2          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X3.1**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | SETUJU        | 27        | 39.7    | 39.7          | 41.2               |
|       | SANGAT SETUJU | 40        | 58.8    | 58.8          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X3.2**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | SETUJU        | 27        | 39.7    | 39.7          | 42.6               |
|       | SANGAT SETUJU | 39        | 57.4    | 57.4          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X3.3**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | SETUJU        | 22        | 32.4    | 32.4          | 33.8               |
|       | SANGAT SETUJU | 45        | 66.2    | 66.2          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X3.4**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SETUJU        | 29        | 42.6    | 42.6          | 42.6               |
|       | SANGAT SETUJU | 39        | 57.4    | 57.4          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X3.5**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | SETUJU        | 35        | 51.5    | 51.5          | 52.9               |
|       | SANGAT SETUJU | 32        | 47.1    | 47.1          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X3.6**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | SETUJU        | 32        | 47.1    | 47.1          | 50.0               |
|       | SANGAT SETUJU | 34        | 50.0    | 50.0          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X3.7**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SETUJU        | 39        | 57.4    | 57.4          | 57.4               |
|       | SANGAT SETUJU | 29        | 42.6    | 42.6          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X3.8**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | SETUJU        | 35        | 51.5    | 51.5          | 52.9               |
|       | SANGAT SETUJU | 32        | 47.1    | 47.1          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X3.9**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | SETUJU        | 35        | 51.5    | 51.5          | 54.4               |
|       | SANGAT SETUJU | 31        | 45.6    | 45.6          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X3.10**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | SETUJU        | 33        | 48.5    | 48.5          | 50.0               |
|       | SANGAT SETUJU | 34        | 50.0    | 50.0          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Y1**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | SETUJU        | 27        | 39.7    | 39.7          | 42.6               |
|       | SANGAT SETUJU | 39        | 57.4    | 57.4          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Y2**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | SETUJU        | 23        | 33.8    | 33.8          | 35.3               |
|       | SANGAT SETUJU | 44        | 64.7    | 64.7          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Y3**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SETUJU        | 29        | 42.6    | 42.6          | 42.6               |
|       | SANGAT SETUJU | 39        | 57.4    | 57.4          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Y4**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | SETUJU        | 35        | 51.5    | 51.5          | 52.9               |
|       | SANGAT SETUJU | 32        | 47.1    | 47.1          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Y5**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | SETUJU        | 33        | 48.5    | 48.5          | 51.5               |
|       | SANGAT SETUJU | 33        | 48.5    | 48.5          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Y6**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SETUJU        | 39        | 57.4    | 57.4          | 57.4               |
|       | SANGAT SETUJU | 29        | 42.6    | 42.6          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Y7**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | SETUJU        | 36        | 52.9    | 52.9          | 54.4               |
|       | SANGAT SETUJU | 31        | 45.6    | 45.6          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Y8**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | SETUJU        | 35        | 51.5    | 51.5          | 54.4               |
|       | SANGAT SETUJU | 31        | 45.6    | 45.6          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Y9**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | SETUJU        | 34        | 50.0    | 50.0          | 51.5               |
|       | SANGAT SETUJU | 33        | 48.5    | 48.5          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Y10**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NETRAL        | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | SETUJU        | 28        | 41.2    | 41.2          | 42.6               |
|       | SANGAT SETUJU | 39        | 57.4    | 57.4          | 100.0              |
|       | Total         | 68        | 100.0   | 100.0         |                    |



|          |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|          | Sig. (1-tailed)     | .235   | .032   | .013   | .012   | .040   | .000   |        | .000   | .006   | .247   | .000   |
|          | N                   | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     |
| X1.8     | Pearson Correlation | -.056  | .287** | .056   | .178   | .442** | .117   | .464** | 1      | .671** | -.053  | .566** |
|          | Sig. (1-tailed)     | .325   | .009   | .324   | .074   | .000   | .170   | .000   |        | .000   | .334   | .000   |
|          | N                   | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     |
| X1.9     | Pearson Correlation | -.133  | .252*  | .087   | .279*  | .293** | .134   | .304** | .671** | 1      | -.126  | .518** |
|          | Sig. (1-tailed)     | .139   | .019   | .241   | .011   | .008   | .138   | .006   | .000   |        | .152   | .000   |
|          | N                   | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     |
| X1.10    | Pearson Correlation | .278*  | .176   | .299** | .035   | .026   | .126   | -.084  | -.053  | -.126  | 1      | .297** |
|          | Sig. (1-tailed)     | .011   | .076   | .007   | .389   | .415   | .154   | .247   | .334   | .152   |        | .007   |
|          | N                   | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     |
| Disiplin | Pearson Correlation | .333** | .638** | .634** | .586** | .605** | .619** | .577** | .566** | .518** | .297** | 1      |
|          | Sig. (1-tailed)     | .003   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .007   |        |
|          | N                   | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).



|            |                     |        |         |        |        |        |        |        |       |        |        |        |
|------------|---------------------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|
|            | N                   | 68     | 68      | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68    | 68     | 68     | 68     |
| X2.8       | Pearson Correlation | .337** | -.133   | .047   | .121   | -.123  | -.059  | -.107  | 1     | .277*  | -.166  | .241*  |
|            | Sig. (1-tailed)     | .002   | .141    | .352   | .162   | .158   | .316   | .193   |       | .011   | .088   | .024   |
|            | N                   | 68     | 68      | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68    | 68     | 68     | 68     |
| X2.9       | Pearson Correlation | -.039  | -.282** | .073   | .090   | -.199  | -.088  | -.237* | .277* | 1      | -.275* | .265   |
|            | Sig. (1-tailed)     | .377   | .010    | .278   | .233   | .052   | .237   | .026   | .011  |        | .012   | .008   |
|            | N                   | 68     | 68      | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68    | 68     | 68     | 68     |
| X2.10      | Pearson Correlation | -.056  | .279*   | .182   | -.042  | .181   | .491** | .761** | -.166 | -.275* | 1      | .482** |
|            | Sig. (1-tailed)     | .326   | .011    | .069   | .368   | .070   | .000   | .000   | .088  | .012   |        | .000   |
|            | N                   | 68     | 68      | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68    | 68     | 68     | 68     |
| Pengawasan | Pearson Correlation | .473** | .521**  | .623** | .603** | .627** | .677** | .664** | .241* | .265   | .482** | 1      |
|            | Sig. (1-tailed)     | .000   | .000    | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .024  | .008   | .000   |        |
|            | N                   | 68     | 68      | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68    | 68     | 68     | 68     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).



|          |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|          | N                   | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     |
| X3.8     | Pearson Correlation | -.042  | .309** | .052   | .295** | .470** | .121   | .496** | 1      | .648** | -.002  | .607** |
|          | Sig. (1-tailed)     | .368   | .005   | .338   | .007   | .000   | .162   | .000   |        | .000   | .492   | .000   |
|          | N                   | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     |
| X3.9     | Pearson Correlation | -.032  | .252*  | .065   | .452** | .293** | .113   | .304** | .648** | 1      | -.105  | .545** |
|          | Sig. (1-tailed)     | .397   | .019   | .299   | .000   | .008   | .179   | .006   | .000   |        | .198   | .000   |
|          | N                   | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     |
| X3.10    | Pearson Correlation | .270*  | .253*  | .364** | -.108  | .103   | .174   | -.060  | -.002  | -.105  | 1      | .345** |
|          | Sig. (1-tailed)     | .013   | .019   | .001   | .189   | .201   | .078   | .312   | .492   | .198   |        | .002   |
|          | N                   | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     |
| Motivasi | Pearson Correlation | .345** | .638** | .592** | .509** | .617** | .649** | .668** | .607** | .545** | .345** | 1      |
|          | Sig. (1-tailed)     | .002   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .002   |        |
|          | N                   | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).



|         |                     |        |        |         |        |        |        |        |        |        |        |        |
|---------|---------------------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|         | N                   | 68     | 68     | 68      | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     |
| Y8      | Pearson Correlation | .252*  | .087   | .452**  | .293** | .134   | .304** | .671** | 1      | -.083  | -.265* | .553** |
|         | Sig. (1-tailed)     | .019   | .241   | .000    | .008   | .138   | .006   | .000   |        | .250   | .015   | .000   |
|         | N                   | 68     | 68     | 68      | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     |
| Y9      | Pearson Correlation | .231*  | .368** | -.133   | .075   | .172   | -.093  | -.006  | -.083  | 1      | .271*  | .352** |
|         | Sig. (1-tailed)     | .029   | .001   | .141    | .273   | .081   | .226   | .480   | .250   |        | .013   | .002   |
|         | N                   | 68     | 68     | 68      | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     |
| Y10     | Pearson Correlation | -.085  | -.002  | -.328** | .036   | .085   | -.238* | -.094  | -.265* | .271*  | 1      | .278   |
|         | Sig. (1-tailed)     | .246   | .495   | .003    | .386   | .246   | .025   | .223   | .015   | .013   |        | .005   |
|         | N                   | 68     | 68     | 68      | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     |
| Kinerja | Pearson Correlation | .609** | .597** | .454**  | .640** | .657** | .605** | .621** | .553** | .352** | .278   | 1      |
|         | Sig. (1-tailed)     | .000   | .000   | .000    | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .002   | .005   |        |
|         | N                   | 68     | 68     | 68      | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     | 68     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

## LAMPIRAN 5

### HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL

#### VARIABEL DISIPLIN KERJA

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .823             | .829   | 10         |

#### VARIABEL PENGAWASAN KERJA

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .763             | .763   | 10         |

#### VARIABEL MOTIVASI KERJA

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .746             | .746   | 10         |

#### VARIABEL KINERJA KARYAWAN

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .896             | .895   | 10         |

## LAMPIRAN 6

### HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

|       |            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |                         |       |
| 1     | (Constant) | .176                        | .122       |                           | 1.445 | .153 |                         |       |
|       | Disiplin   | .459                        | .070       | .505                      | 6.599 | .000 | .116                    | 8.587 |
|       | Pengawasan | .333                        | .065       | .320                      | 5.120 | .000 | .175                    | 5.711 |
|       | Motivasi   | .174                        | .081       | .185                      | 2.139 | .036 | .191                    | 7.966 |

a. Dependent Variable: Kinerja

## LAMPIRAN 7

### HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

|       |            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | -.043                       | .078       |                           | -.552  | .583 |
|       | Disiplin   | -.137                       | .044       | 1.007                     | 3.088  | .503 |
|       | Pengawasan | -.050                       | .041       | -.324                     | -1.219 | .227 |
|       | Motivasi   | .204                        | .052       | 1.455                     | 3.949  | .330 |

a. Dependent Variable: RES

## LAMPIRAN 8

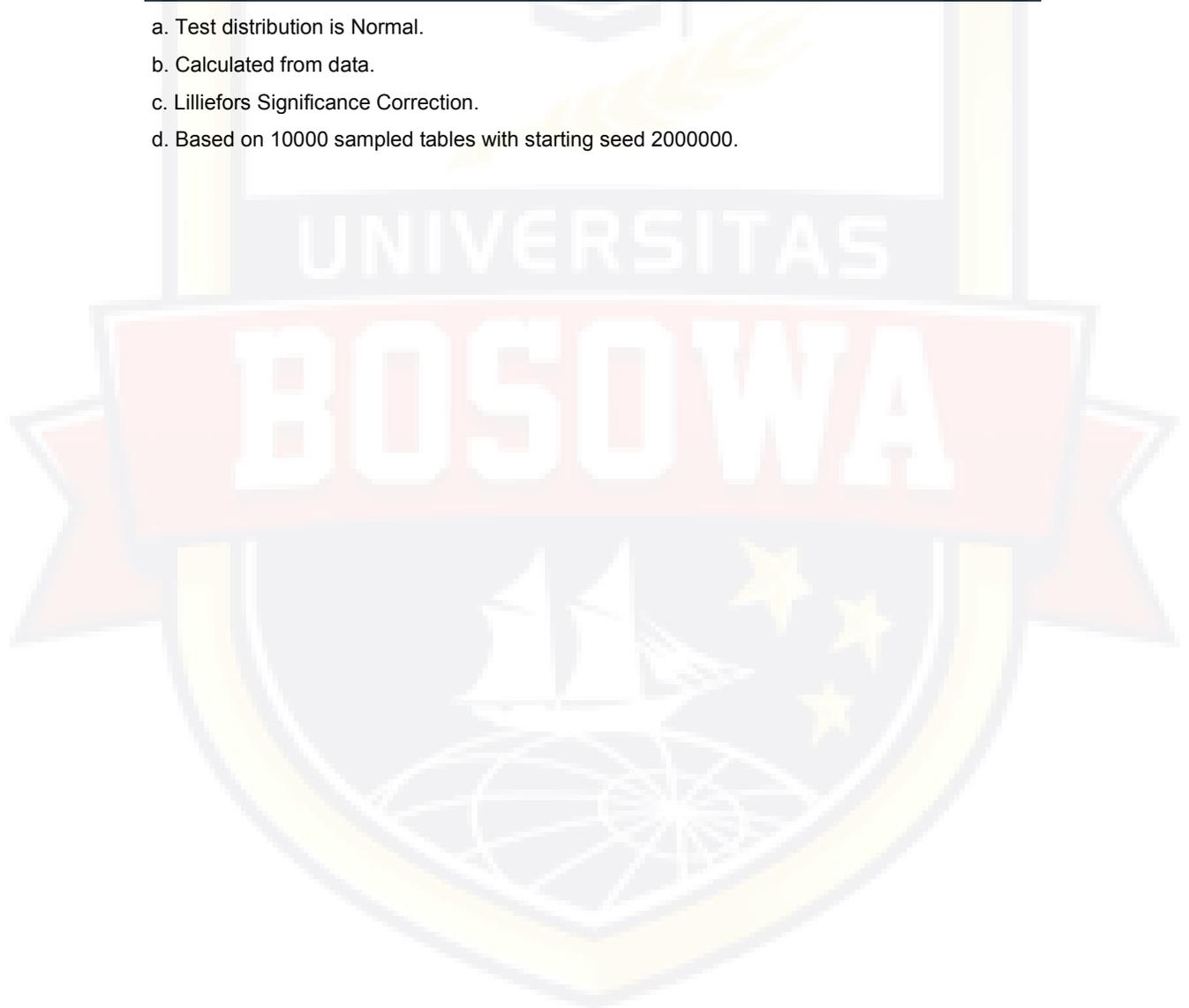
### HASIL UJI NORMALITAS

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 68                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | .05736198               |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .109                    |
|                                  | Positive       | .109                    |

|                             |                         |             |                   |
|-----------------------------|-------------------------|-------------|-------------------|
|                             | Negative                |             | -0.082            |
| Test Statistic              |                         |             | .109              |
| Asymp. Sig. (2-tailed)      |                         |             | .242 <sup>c</sup> |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | Sig.                    |             | .370 <sup>d</sup> |
|                             | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .358              |
|                             |                         | Upper Bound | .383              |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.



**LAMPIRAN 9**

**HASIL UJI LINEARITAS**

**ANOVA Table**

|                    |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig. |
|--------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| Kinerja * Disiplin | Between Groups | (Combined)               | 4.736          | 11 | .431        | 76.877  | .000 |
|                    |                | Linearity                | 4.639          | 1  | 4.639       | 828.361 | .000 |
|                    |                | Deviation from Linearity | .097           | 10 | .010        | 17.729  | .007 |
| Within Groups      |                |                          | .314           | 56 | .006        |         |      |
| Total              |                |                          | 5.050          | 67 |             |         |      |

**ANOVA Table**

|                      |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig. |
|----------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| Kinerja * Pengawasan | Between Groups | (Combined)               | 4.453          | 9  | .495        | 48.110  | .000 |
|                      |                | Linearity                | 4.363          | 1  | 4.363       | 424.162 | .000 |
|                      |                | Deviation from Linearity | .091           | 8  | .011        | 21.104  | .004 |
| Within Groups        |                |                          | .597           | 58 | .010        |         |      |
| Total                |                |                          | 5.050          | 67 |             |         |      |

**ANOVA Table**

|                    |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig. |
|--------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| Kinerja * Motivasi | Between Groups | (Combined)               | 4.623          | 11 | .420        | 55.116  | .000 |
|                    |                | Linearity                | 4.534          | 1  | 4.534       | 594.657 | .000 |
|                    |                | Deviation from Linearity | .089           | 10 | .009        | 18.162  | .006 |
| Within Groups      |                |                          | .427           | 56 | .008        |         |      |
| Total              |                |                          | 5.050          | 67 |             |         |      |

**LAMPIRAN 10**

**HASIL UJI T (PARSIAL)**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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

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

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

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

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .958 <sup>a</sup> | .919     | .917              | .0789                      |

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

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

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 4.639          | 1  | 4.639       | 746.004 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | .410           | 66 | .006        |         |                   |
|       | Total      | 5.050          | 67 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin

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

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | .610                        | .143       |                           | 4.273  | .000 |
|       | Disiplin   | .871                        | .032       | .958                      | 27.313 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

## LAMPIRAN 11

### HASIL UJI T (PARSIAL)

#### PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

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

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .929 <sup>a</sup> | .864     | .862              | .1021                      |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

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

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 4.363          | 1  | 4.363       | 418.900 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | .687           | 66 | .010        |         |                   |
|       | Total      | 5.050          | 67 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan

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

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | .161                        | .212       |                           | .759   | .451 |
|       | Pengawasan | .968                        | .047       | .929                      | 20.467 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

## LAMPIRAN 12

### HASIL UJI T (PARSIAL)

#### PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

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

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

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

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

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .948 <sup>a</sup> | .898     | .896              | .0884                      |

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

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

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 4.534          | 1  | 4.534       | 580.425 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | .516           | 66 | .008        |         |                   |
|       | Total      | 5.050          | 67 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi

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

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                  | .493       | .167                      | 2.959 | .004 |
|       | Motivasi                    | .889       | .037                      | .948  | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

## LAMPIRAN 13

### HASIL UJI F (SIMULTAN)

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

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 4.829          | 3  | 1.610       | 467.335 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | .220           | 64 | .003        |         |                   |
|       | Total      | 5.050          | 67 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

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

## LAMPIRAN 14

### HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

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

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized         | t    | Sig.  |      |
|-------|-----------------------------|------------|----------------------|------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error | Coefficients<br>Beta |      |       |      |
| 1     | (Constant)                  | .176       | .122                 |      | 1.445 | .153 |
|       | Disiplin                    | .459       | .070                 | .505 | 6.599 | .000 |
|       | Pengawasan                  | .333       | .065                 | .320 | 5.120 | .000 |
|       | Motivasi                    | .174       | .081                 | .185 | 2.139 | .036 |

a. Dependent Variable: Kinerja

## LAMPIRAN 15

### HASIL PENGUJIAN KOEFISIEN DETERMINASI

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

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .978 <sup>a</sup> | .956     | .954              | .0587                      |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

**LAMPIRAN 1**

**KUESIONER PENELITIAN  
PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan Hotel Harper Perintis By Aston

Di Makassar

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan di Hotel tempat Bapak/Ibu bekerja mengenai “Pengaruh Disiplin, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harper Perintis By Aston Makassar”.

Berkenaan dengan penelitian tersebut diatas, saya mengharapkan peran serta dan bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan yang telah tesusun dalam lembar daftar pertanyaan dengan sejujurnya. Keterangan yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Atas bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan dalam mengisi lembar pertanyaan tersebut, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

2017

Makassar, Agustus

Hormat Saya,

MUHDIR

## KUISIONER PENELITIAN

### Data Responden

1. Usia :
2. Jenis kelamin :
  - a. Pria :
  - b. Wanita :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Bekerja pada Departemen :
5. Status Pernikahan :

### Petunjuk Pengisian Kuisisioner:

1. Bapak/Ibu/Saudara yang saya hormati, mohon kirannya agar berkenaan untuk mengisi kuisisioner dibawah ini sesuai dengan keadaan sebenarnya. Kuisisioner ini disebarakan dalam rangka untuk menyelesaikan penelitian/tesis S2 saya yang berjudul "Pengaruh Disiplin, Pengawasan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan".
2. Berilah tanda checklist (  ) pada setiap kolom jawaban yang tersedia dibawah ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Untuk pernyataan, jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 5, Setuju (S) mendapat nilai 4, Netral (N) mendapat nilai 3, dan Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1.

### Ucapan Terima Kasih

Peneliti sangat berterima kasih pada kesediaan Bapak/Ibu/Saudara dalam mengisi kuisisioner ini. Hasil Kuisisioner ini bersifat Rahasia dan tidak mempengaruhi jabatan/Karir Bapak/Ibu/Saudara, hanya semata untuk kepentingan karya ilmiah saja.

**Peneliti,**

**Muhdir**

## A. Disiplin Kerja

| No.   | Pertanyaan   | SS | S | N | TS | STS |
|-------|--|----|---|---|----|-----|
| X1.1  | Apakah Bapak/Ibu selalu berada di lingkungan kerja pada waktu jam kerja?   |    |   |   |    |     |
| X1.2  | Apakah Bapak/Ibu tidak membuang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan tugas?                    |    |   |   |    |     |
| X1.3  | Bapak/Ibu mengetahui target perusahaan?  |    |   |   |    |     |
| X1.4  | Apakah Bapak/Ibu menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan target yang ditetapkan?                                |    |   |   |    |     |
| X1.5  | Apakah pekerjaan yang telah dibebankan sesuai dengan kemampuan Bapak/Ibu?  |    |   |   |    |     |
| X1.6  | Apakah Bapak/Ibu berusaha dengan serius dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu?                     |    |   |   |    |     |
| X1.7  | Apakah Bapak/Ibu dalam pekerjaan selalu mengedepankan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi ?                  |    |   |   |    |     |
| X1.8  | Apakah Bapak/Ibu sanggup menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan tanpa selalu meminta bantuan dari oranglain?          |    |   |   |    |     |
| X1.9  | Apakah Bapak/Ibu mematuhi dan mengetahui peraturan dan prosedur yang ada pada Hotel Harper Perintis By Aston Makassar? |    |   |   |    |     |
| X1.10 | Apakah Bapak/Ibu jika melanggar peraturan mendapatkan sanksi yang sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan ?     |    |   |   |    |     |

## B. Pengawasan Kerja

| No.   | Pertanyaan  | SS | S | N | TS | STS |
|-------|---|----|---|---|----|-----|
| X2.1  | Perhatian perusahaan terhadap kehidupan karyawan berjalan dengan baik.        |    |   |   |    |     |
| X2.2  | Pengawasan atasan terhadap aktivitas-aktivitas karyawan sangat baik.          |    |   |   |    |     |
| X2.3  | Sikap saya terhadap teman kerja sangat baik.                                  |    |   |   |    |     |
| X2.4  | Saya mempunyai inisiatif yang tinggi terhadap pekerjaannya sendiri.           |    |   |   |    |     |
| X2.5  | Hasil kerja saya selalu sesuai dengan waktu kerja yang diberikan atasan saya. |    |   |   |    |     |
| X2.6  | Saya memiliki ketelitian dan ketepatan dalam bekerja.                         |    |   |   |    |     |
| X2.7  | Saya memiliki sikap trampil dalam bekerja dan dapat diandalkan.               |    |   |   |    |     |
| X2.8  | Adanya promosi jabatan terhadap karyawan yang berprestasi.                    |    |   |   |    |     |
| X2.9  | Evaluasi kerja karyawan yang berprestasi yang cukup baik.                     |    |   |   |    |     |
| X2.10 | Memberikan bonus kepada karyawan sudah cukup baik.                            |    |   |   |    |     |

### C. Motivasi Kerja

| No.   | Pertanyaan  | SS | S | N | TS | STS |
|-------|---|----|---|---|----|-----|
| X3.1  | Bapak/Ibu merasa senang dapat beraktivitas dalam pekerjaan?   |    |   |   |    |     |
| X3.2  | Bapak/Ibu merasa nyaman dan termotivasi dalam melakukan tugas yang dibebankan?  |    |   |   |    |     |
| X3.3  | Bapak/Ibu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan?   |    |   |   |    |     |
| X3.4  | Apabila kebutuhan sehari-hari sudah terpenuhi, apakah Bapak/Ibu merasa perlu berprestasi dalam pekerjaan dengan harapan akan mendapatkan hasil yang lebih baik? |    |   |   |    |     |
| X3.5  | Bapak/Ibu ingin mengetahui hasil pekerjaan atau umpan balik dengan segera?  |    |   |   |    |     |
| X3.6  | Pihak perusahaan memberikan peluang imbalan yang adil kepada semua karyawan?  |    |   |   |    |     |
| X3.7  | Bapak/Ibu bersedia bekerja keras untuk memperoleh penghargaan?  |    |   |   |    |     |
| X3.8  | Bapak/Ibu bersedia bertanggungjawab terhadap hasil kerja yang dicapai?  |    |   |   |    |     |
| X3.9  | Bapak/Ibu berusaha untuk memperbaiki kesalahan pada tugas yang telah dibebankan ?   |    |   |   |    |     |
| X3.10 | Bapak/Ibu menyukai pekerjaan dengan risiko yang telah diperhitungkan?   |    |   |   |    |     |

#### D. Kinerja Karyawan

| No.  | Pertanyaan   | SS | S | N | TS | STS |
|------|--|----|---|---|----|-----|
| Y1.  | Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan menandakan bahwa kinerja semakin baik.   |    |   |   |    |     |
| Y2.  | Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh anda, apabila hasilnya baik dapat membuat anda merasa puas dan bangga akan hasil kerja anda.               |    |   |   |    |     |
| Y3.  | Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kewajiban yang harus anda penuhi.   |    |   |   |    |     |
| Y4.  | Kehadiran karyawan sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan untuk memulai suatu pekerjaan dapat meningkatkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan. |    |   |   |    |     |
| Y5.  | Adanya saling kerjasama antar karyawan dapat mempercepat penyelesaian proses pekerjaan.  |    |   |   |    |     |
| Y6.  | Apakah pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimiliki.  |    |   |   |    |     |
| Y7.  | Saya mempunyai pengetahuan yang cukup tentang tugas/kewajiban.   |    |   |   |    |     |
| Y8.  | Saya mempunyai keterampilan menjalankan peralatan elektronik maupun mesin untuk menyelesaikan pekerjaan.   |    |   |   |    |     |
| Y9.  | Saya sering menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang terbaik  |    |   |   |    |     |
| Y10. | Kesalahan-kesalahan pekerjaan akan saya tanggung kerugiannya   |    |   |   |    |     |