

THE INFLUENCE OF MOTIVATION, JOB SATISFACTION, AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF SABRINA CITY HOTEL PEKANBARU

Sarli Rahman, Astri Ayu Purwati, dan Muhammad Hasbi Yazid

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia Pekanbaru
 Jalan Jend. A. Yani No, 78-88 No. Telp. (0761) 24418 Pekanbaru 28127
 Email: astriayu90@gmail.com, Mohammadhasbi11@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the influence of motivation, job satisfaction, work discipline on employee performance at Sabrina City Hotel Pekanbaru. The data was collected through questionnaires distributed and executed at 33 hotel employees in Tuanku Tambusai Pekanbaru street. Data analysis in this study using SPSS version 16. In this research is not used sampling technique because the sample under study is the whole of the existing population or called the census and data testing techniques used in this study include the validity test, reliability test with Alpha Cronbach, Test of classical assumption and multiple linear regression analysis, to test and prove hypothesis of research. The result of analysis shows that motivation has no effect and not significant to employee performance, job satisfaction is significant and significant to employee performance and work discipline has no effect and insignificant to employee performance.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Work Discipline on Employee Performance

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SABRINA CITY HOTEL PEKANBARU

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Sabrina City Hotel Pekanbaru. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 33 orang karyawan hotel yang ada di jalan Tuanku Tambusai Pekanbaru. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 16. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach, uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Didalam sebuah organisasi publik, kinerja adalah suatu ukuran prestasi atau hasil dalam mengelola dan menjalankan suatu organisasi dimana berhubungan dengan segala hal yang akan atau yang telah dilakukan organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Kinerja perusahaan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153). Kinerja juga merupakan istilah umum yang digunakan untuk seluruh atau sebagian aktivitas dan tindakan dalam organisasi pada suatu periode tertentu dengan dasar efisiensi, referensi pada sejumlah standar seperti biaya yang diproyeksikan atau biaya-biaya masa lalu, akuntabilitas atau pertanggungjawaban manajemen dan lain sebagainya.

Kinerja karyawan begitu penting untuk terus di kontrol (diperhatikan) dalam sebuah perusahaan, karena karyawan ini merupakan aset yang berharga dalam suatu organisasi, pentingnya pengawasan terhadap kinerja karyawan ini hendaknya harus diberikan suatu motivasi untuk membangkitkan semangat karyawan itu sendiri, yang berupa penghargaan (reward) maupun tunjangan yang bisa membuat kerjanya maksimal.

Didalam konsep manajemen atau konsep manajemen perilaku kata motivasi didefinisikan sebagai semua upaya untuk memunculkan dari dalam semangat orang lain (bawahan) agar mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka. Seorang manajer harus mengenal konsep motivasi agar manajer juga memahami bahwa bawahan juga orang (manusia) seperti dirinya yang mempunyai martabat, harga diri, kepribadian, emosi, keyakinan, kepercayaan, keinginan dan harapan. Dengan mengenal dan memahami konsep motivasi maka manajer tidak akan mempermalukan bawahan sebagai objek perahan akan tetapi bawahan akan dijadikan sebagai partner kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Indra Iman, 2007:105). Dan selanjutnya menurut Hasibuan (2007:219) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Sungkono (2011), melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinarmas Multifinance Cabang Telagasari Karawang, yang mana pada hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didapatkan berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari hasil setiap rekapitulasi perumusan masalah. Motivasi yang menggunakan tentang skala memperoleh rata-rata skor nilai 130.29 yang menyatakan bahwa setuju.

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 2007). Tingkat kepuasan yang berbeda-beda pasti dimiliki oleh setiap individu.

Menurut Putu Yudha Asteria Putri (2013), melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan In-Role Performance Dan Innovative Performance Sebagai Variabel Mediasi, yang mana pada hasil penelitiannya menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 93,6% dalam artian semakin baik Kepuasan Kerja maka semakin tinggi Kinerjanya.

Selanjutnya salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin, oleh sebab itu disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2012: 198). Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan disiplin seperti: Ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan perusahaan.

Menurut Hendri Aswar (2014), melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang, yang mana pada hasil penelitiannya menyatakan bahwa Hasil penilaian tentang Disiplin Kerja secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik dan hasil penilaian tentang Kinerja Karyawan secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. Kemudian terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang sebesar 6,8% dan 93,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sabrina City Hotel Pekanbaru merupakan hotel yang memperhatikan disiplin kerja serta kinerja dari masing-masing karyawan. Kegiatan yang dilakukan pihak manajemen hotel salah satunya yaitu dengan pemberian motivasi baik memberikan insentif maupun reward terhadap karyawannya, agar tercapainya kepuasan kerja, yang mana dalam hal ini kepuasan kerja sangat berhubungan untuk meningkatkan kinerja karyawan, apabila kinerja karyawan meningkat maka tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut dapat tercapai.

Kinerja karyawan di Sabrina City Hotel Pekanbaru banyak mengalami kendala – kendala seperti komplain pelayanan dari konsumen yang kecewa atas pelayanan karyawan yang ada disana. Contohnya, keterlambatan pesanan makanan dan minuman, kemudian terdapat juga kesalahan karyawan atas keluhan konsumen saat memboking kamar hotel yang tidak sesuai dengan harapannya. Selain itu karyawan disana juga melakukan tindakan yang menyimpang, di dalam kejahatan tersebut karyawannya dengan sengaja menjual kamar hotel tanpa sepengetahuan manajer hotelnya. Ini biasanya terjadi pada saat libur panjang dan akhir tahun. Di tahun 2014 jumlah pelanggan yang memesan kamar berjumlah 2.430 orang, sedangkan di tahun 2015 hanya 2.400 dan di tahun 2016 : 2200.

Tabel 1. Tabel Jumlah Pelanggan Sabrina City Hotel Pekanbaru

Tahun	Bulan	Jumlah pelanggan
2014	Januari – Desember	2430
2015	Januari – Desember	2400
2016	Januari – Desember	2200

Sumber: Sabrina City Hotel, 2016

Disini terlihat jelas bahwa jumlah pelanggan dari tahun 2014, 2015 dan 2016 mengalami penurunan yang signifikan. Selanjutnya, berdasarkan hasil observasi terdapat beberapa keluhan pelanggan seperti : Lamanya pelayanan resepsionis, Keterlambatan pelayanan makan dan minuman, Kebersihan, kerapian dan kelengkapan fasilitas kurang memadai, Bagian resepsionis sering salah dalam melakukan pemesanan kamar

Bahwasanya hal – hal tersebut dipicu oleh kualitas kerja karyawan yang kurang baik, karena hotel merupakan usaha di bidang jasa. Maka bagus atau tidaknya kualitas hotel tersebut merupakan tanggung jawab karyawan sebagai penyampai jasa.

Selanjutnya dari data yang diperoleh dari Sabrina City Hotel Pekanbaru masih ditemukan karyawan yang kurang disiplin kerjanya. Ini dilihat berdasarkan tingkat absensi dari karyawan yang sering terlambat masuk kerja. Berikut tingkat absensi karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru Januari-Desember 2016 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Absensi Karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru pada Januari-Desember 2016

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Terlambat lebih dari 3x
1	Januari	33	5	0
2	Februari	33	4	0
3	Maret	33	4	0
4	April	32	2	0
5	Mei	32	4	0
6	Juni	32	3	1
7	Juli	32	6	1
8	Agustus	31	3	1
9	September	31	2	0
10	Oktober	31	2	0
11	November	30	3	0
12	Desember	30	5	0

Sumber : Sabrina City Hotel Pekanbaru, 2016

Dari tabel di atas terlihat bagaimana kedisiplinan kerja yang terjadi di tahun 2016 terjadi penurunan yang signifikan, dimana dari bulan Januari – Desember selalu ada karyawan yang terlambat bahkan ada yang melakukannya sampai 3x. Disini terlihat bagaimana pihak hotel kurang memperhatikan karyawannya dalam hal memotivasi, dari hasil pengamatan menunjukkan pihak hotel Sabrina jarang sekali memberikan pelatihan kepada karyawannya dalam hal peningkatan mutu pelayanan dan kurang adanya tanggapan dari pihak manajemen hotel bagi karyawan berprestasi karena pengukuran kinerja yang kurang jelas.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Kinerja yang disampaikan Wibowo (2010:7) yang menyatakan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Pratiwi, 2014).

Menurut Sedarmayanti (2011:260) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah seberapa baik karyawan dalam mencapai persyaratan sebuah pekerjaan.

Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) terdiri dari: Faktor intrinsik, Faktor Personal atau individual, yaitu pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan. Faktor ekstrinsik, Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan

dan dukungan kerja pada karyawan. Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratn anggota tim. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi. Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan juga memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik (Pratiwi, 2014).

Penilaian prestasi karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja karyawan, yaitu atasan karyawan langsung, dan atasan tak langsung. Selain itu, kepala bagian personalia berhak memberikan penilaian prestasi terhadap semua karyawannya sesuai data yang ada di bagian personalia (Pratiwi 2014).

Indikator Kinerja

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Artadi, (2015) antara lain: Kuantitas Kerja Karyawan, Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya. Kualitas Kerja Karyawan, Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai. Efisiensi Karyawan, Efisiensi karyawan adalah kemampuan karyawan untuk memanfaatkan tiap sumber daya dengan baik secara maksimal. Usaha Karyawan, Usaha karyawan adalah kesadaran dalam diri karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan berusaha lebih baik lagi. Standar Profesional Karyawan, Standar profesional karyawan merupakan ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja. Kemampuan Karyawan, Kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai terhadap pekerjaan inti, dan kemampuan karyawan dalam menggunakan akal sehat. Ketepatan Karyawan, Berkaitan dengan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan harus memiliki kreatifitas untuk memberikan ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Pengertian Motivasi

Menurut Alimudin (2012) mengatakan “Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan jiwa dan jasmani untuk berbuat mencapai tujuan, sehingga motivasi merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam pebuatannya itu mempunyai tujuan tertentu”.

Dari definisi tentang motivasi dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya. Dalam memotivasi karyawan, manager harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

Tujuan Motivasi

Didalam perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu atau tim kerja dalam suatu perusahaan.

Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi yang dinyatakan Robbin, 2012 adalah: Pekerjaan itu sendiri, Pengakuan, Tanggung jawab, Gaji, Hubungan antar pribadi, Kondisi kerja.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya (Utomo, 2008).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Mangkunegara (2011:120) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat

Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator daripada kepuasan kerja menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2007:117 yaitu: Turn over, Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turn over* karyawan yang rendah, sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya *turn over*-nya lebih tinggi. Tingkat ketidakhadiran kerja (absen)

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya tinggi, mereka sering tidak hadir dengan alasan yang tidak logis dan subjektif. Tingkat pekerjaan

Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide kreatif dalam bekerja. Ukuran perusahaan. Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan dengan koordinasi dan partisipasi pegawai.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2007:193) “Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan.

Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Simamora (2006:611) yaitu tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektivitas perusahaan akan sangat terbatas. Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara penyelia-bawahan.

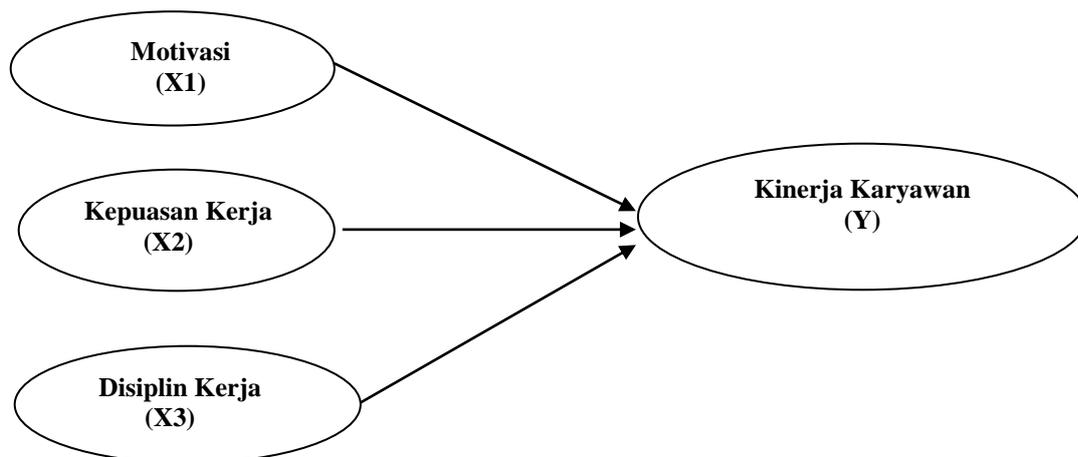
Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dibutuhkan agar karyawan konsekuen, konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner (2002:72) adalah: Ketepatan waktu. Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik. Pemanfaatan sarana, Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik. Tanggung jawab yang tinggi. Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Ketaatan terhadap aturan kantor, Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru
- H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru
- H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Sabrina City Hotel Pekanbaru di Jalan Tuanku Tambusai pada tanggal 28 Desember 2016.

Jenis Penelitian.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi dengan angka.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru yang berjumlah 33 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik sampling jenuh digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 50 karyawan atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dapat dibagi menjadi kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk bukan angka atau dalam bentuk uraian (Santoso, 2003), misalnya jenis kelamin, jenis pekerjaan dan sebagainya. Data kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau data yang dapat dihitung (Santoso, 2003).

Sumber data terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data sekunder yaitu data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Biasanya disebut sebagai data pendukung yang berkenaan dengan profil perusahaan, struktur organisasi perusahaan, serta data penjualan, data jumlah karyawan dan lain-lain.

Teknik Pengumpulan Data

Wawancara / Interview, yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung berhadapan dengan responden tentang hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Angket / Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dokumentasi, biasanya metode dokumentasi ini

untuk memperoleh data sekunder. Seperti informasi, arsip dan dokumen Panorama Group, pihak-pihak yang berkompeten dan terkait dengan penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut (Ruswanto, 2014) Definisi operasional variabel adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati untuk mempermudah peneliti melakukan observasi secara cermat terhadap suatu objek penelitian. Secara tidak langsung definisi operasional akan menunjukkan alat ukur yang tepat untuk mengambil data yang sesuai dengan variabel yang akan diukur. Sehingga pada definisi operasional dapat ditentukan parameter yang dijadikan ukuran dalam penelitian.

Variabel Independent (bebas). Yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen / terikat (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini variabel independent yaitu : Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3).

Variabel Dependent (terikat), Yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini variabel dependent yaitu : Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Kualitatif

Analisis Kualitatif adalah bentuk analisa yang berdasarkan dari data yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Data ini merupakan data yang hanya diukur secara langsung. Proses analisis kualitatif ini dilakukan dalam tahapan sebagai berikut: Pemeriksaan Data (*Editing*). Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah dikumpulkan, karena kemungkinan data yang masuk atau data yang terkumpul itu tidak logis dan meragukan. Tujuan editing adalah untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi. Pemberian Kode (*Coding*). Coding adalah pemberian atau pembuatan kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam kategori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka-angka atau huruf-huruf yang memberikan petunjuk, atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada nilai rata-rata skor jawaban yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor berikut: Skor minimum = 1, Skor maksimum = 5, Skor interval = $5 - 1/5 = 0,80$.

Tabel 3. Interval Kelas

Interval Kelas	Variabel Independent (X)	Variabel Dependent (Y)
1.00 – 1.80	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah
1.81 – 2.60	Tidak Baik	Rendah
2.61 – 3.40	Cukup Baik	Cukup Tinggi
3.41 – 4.20	Baik	Tinggi
4.21 – 5.00	Sangat Baik	Sangat Tinggi

Sumber : Data Olahan 2016

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan skala Likert.

Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) = Di beri bobot/ skor 5, Setuju (S) = Diberi bobot/ skor 4, Ragu-Ragu (RR) = Diberi bobot/ skor 3, Tidak Setuju (TS) = Diberi bobot/ skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi bobot/ skor 1.

Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada angket mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut (Ghozali, 2005). Biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total (Sugiyono, 2004). Dalam menggunakan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Menurut Sugiyono (2009), jika nilai validitas tiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,3 maka butir-butir pertanyaan dari instrumen dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menunjukkan konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menggunakan *cronbach alpha*. Jika nilai suatu variabel memiliki $\text{cronbach} \geq 0,6$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel (Ghozali, 2007).

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedasitas.

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data anatara lain dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas nilai Kolmogorov-Smirnov dengan sebesar 0,05 (5%). Apabila probabilitas nilai koefisien $\alpha > 0,05$ maka dapat terdistribusi normal, sebaliknya jika nilai koefisien $< 0,05$ maka tidak dapat terdistribusi norma (Santoso, 2003).

Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan-pengamatan lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedasitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas dapat dengan melihat grafik plot antara lain nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas terjadi jika ada hubungan linear yang sempurna atau hampir sempurna, antara beberapa atau semua variabel independent dalam model regresi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2005:23). Untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan menganalisis korelasi antara variabel dan perhitungan nilai toleransi lebih kecil dari 95%. Dan nilai VIF lebih besar dari 10, apabila VIF kurang dari 10 dapat dikatakan bahwa variabel independent yang digunakan dalam model adalah dapat dipercaya dan objektif.

Analisis Regresi Berganda

Analisis daa yang digunakan adalah analisa kuantitatif yaitu dengan suatu model untuk mengukur pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan perhitungan regresi linear berganda. Untuk pengujian dianggap kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kemampuan kerja (X3). Disini dapat kita masukan ke dalam fungsi linier sederhana dengan bentuk persamaan, (Ghozali, 2005:82). $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$ Dimana : Y = Kinerja Karyawan, X1 = Motivasi, X2 = Kepuasan Kerja, X3 = DisplinKerja, α = Kostanta, $\beta_{1,2,3}$ = Parameter atau koefisien regresi, e = Error.

Uji Hipotesis

Setelah melakukan pengujian normalitas data dan pengujian asums klasik, langkah selanjutnya yaitu melakukan pengujian atas hipotesis 1 (H₁) sampai hipotesis 2 (H₂). Pengujian tingkat signifikan (*Test Of Significance*) merupakan suatu prosedur hipotesis. Alat analisis yang dapat digunakan yaitu uji keofisien (R²), uji t dan uji F.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut: H₀ : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya variabel *motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja* secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sabrina City Hotel, Pekanbaru. H₁ : minimal satu $\beta \neq 0$, artinya variabel *motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Sabrina City Hotel, Pekanbaru. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada α 5% maka H₀ diterima. Dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada α 5%, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Uji Determinan (R²)

Koefisien determinan (R²) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinan (R²) antara 0 (nol) san 1 (satu). Koefisien determinasi (R²) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, dapat dikatakan bahwa variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Selain itu, koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel (X).

Uji t (t-test)

Uji T ini bertujuan untuk mengetahui besanya pengaruh masing-masing variabel *independent* secara individual (parsial) terhadap variabel *dependent*. Pengujian ini dilakukan untuk melihat keberartian dari masing-masing

variabel secara terpisah terhadap variabel terikat dengan ketentuan hipotesa sebagai berikut: $H_0 : b_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. $H_a : b_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Perhitungan t-test digunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{\text{hit}} = \frac{\beta_1}{S\beta_1}$$

Dimana:

T = t hitung

β_1 = koefisien regresi

$S\beta_1$ = standar of error dari b_1

Pengujian dilakukan membandingkan nilai t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada table t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan atau degree of freedom (df) sebesar n-k, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: Bila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} berarti hipotesa nol (H_0) ditolak dan hipotesa alternatif (H_a) diterima. Bila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} berarti hipotesa nol (H_0) diterima dan hipotesa alternatif (H_a) ditolak.

Penerimaan terhadap hipotesa nol berarti variabel bebas yang diuji tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya, sedangkan penolakan terhadap hipotesa nol berarti variabel bebas yang diuji mempunyai pengaruh variabel terikatnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu instrumen atau angket yang digunakan dalam penelitian agar instrumen pengumpulan data memiliki tingkat akurasi yang tinggi. Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Apabila nilai validitas tiap butir pernyataan $> 0,3$, maka butir-butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

Uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dari hasil pengujian validitas yang dilakukan diperoleh hasil bahwa tiap-tiap butir pernyataan memiliki nilai $> 0,3$, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Hasil pengujian validitas terhadap instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,3$, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid. Dengan demikian instrumen penelitian ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel Motivasi (X1)	Pernyataan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	Keterangan
	X1.1	0.483	Valid
	X1.2	0.674	Valid
	X1.3	0.558	Valid
	X1.4	0.608	Valid
	X1.5	0.692	Valid
	X1.6	0.519	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

Uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dari hasil pengujian validitas yang dilakukan diperoleh hasil bahwa tiap-tiap butir pernyataan memiliki nilai $> 0,3$, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Berdasarkan tabel 4 diatas, menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel motivasi (X1) mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Dengan demikian berarti item pernyataan pada variabel motivasi (X1) valid untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja (X2)	Pernyataan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	Keterangan
	X2.1	0.730	Valid
	X2.2	0.662	Valid
	X2.3	0.626	Valid
	X2.4	0.592	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

Berdasarkan tabel 5 diatas, menunjukkan ada satu item pernyataan yang tidak valid dan berarti pernyataan itu tidak layak untuk di uji dan selebihnya item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Dengan demikian berarti satu item pernyataan pada variabel kepuasan kerja (X2) harus dibuang karena pernyataan tersebut tidak layak agar untuk pengujian selanjutnya dapat dilakukan.

Tabel 6. Uji Validitas Displin Kerja

Variabel Displin Kerja (X3)	Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
	X3.1	0.802	Valid
	X3.2	0.816	Valid
	X3.3	0.763	Valid
	X3.4	0.543	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

Berdasarkan tabel 6 diatas, menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X3) mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Dengan demikian berarti item pernyataan pada variabel disiplin kerja (X3) valid untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
	Y1.1	0.595	Valid
	Y1.2	0.637	Valid
	Y1.3	0.653	Valid
	Y1.4	0.704	Valid
	Y1.5	0.721	Valid
	Y1.6	0.371	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

Berdasarkan tabel 7 diatas, menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Dengan demikian berarti item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) valid untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan kembali terhadap objek yang sama. Untuk mengukur reliabilitas, instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha (α). Jika nilai Cronbach's Alpha (α) dari variabel $\geq 0,6$, maka objek penelitian dikatakan reliabel.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0.822	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.763	Reliabel
Displin Kerja (X3)	0.872	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.825	Reliabel

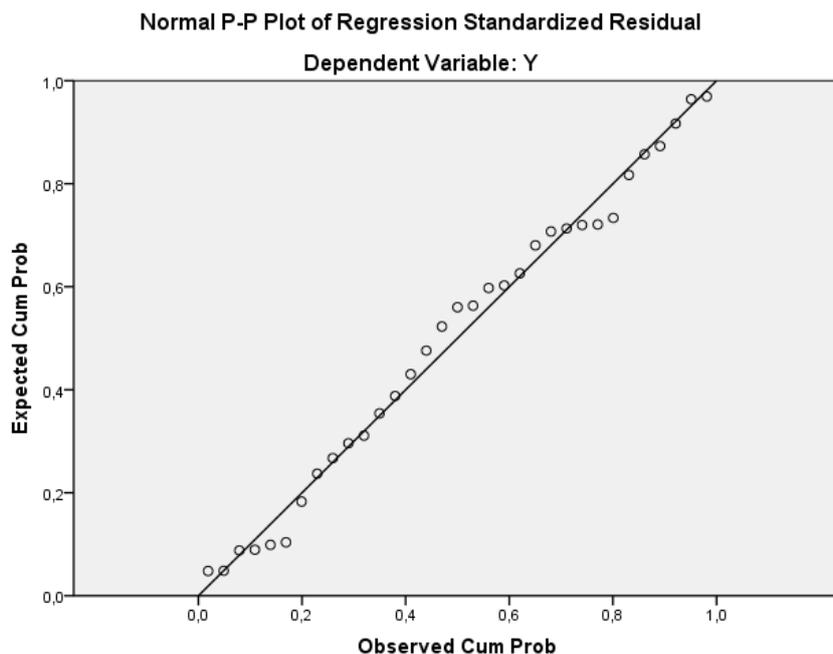
Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas terhadap variabel motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha (α) lebih besar dari 0,6. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dengan instrumen penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki sitribusi data yang normal atau mendekati normal. Pada normal probability plot, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebal disekitar garis normal dan mengikuti arah garis normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2007). Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



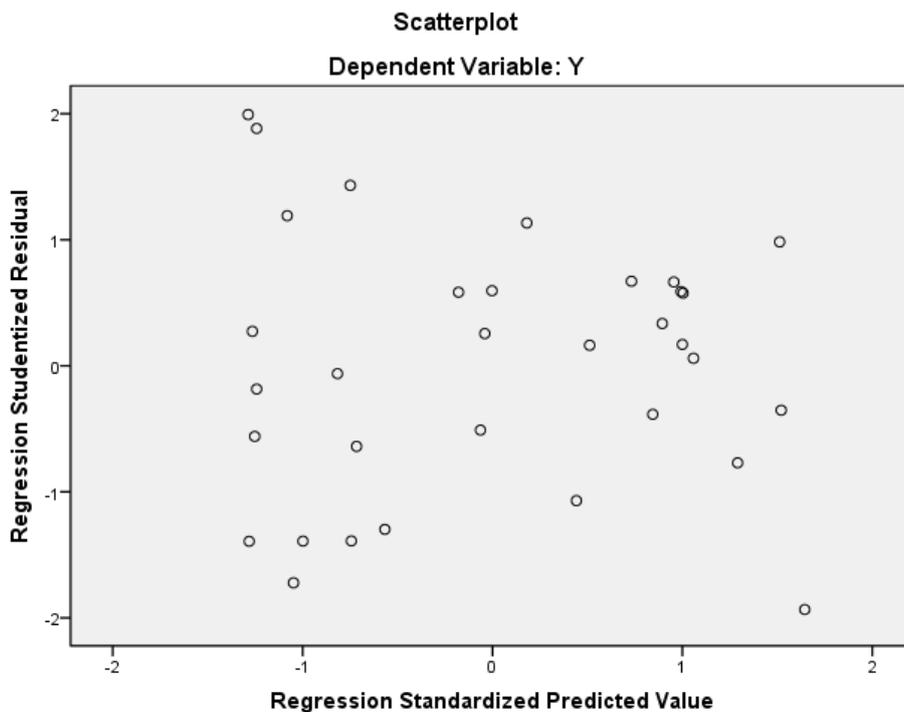
Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

Gambar 2. Uji Normalitas

Pada gambar 2 diatas, dapat dilihat hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti menunjukkan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode scatterplot. Jika pada titik-titik didalam scatterplot terbentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi gejala heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 diatas, terlihat bahwa hasil scatterplot dari pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Regression Studentized Residual, artinya model regresi pada penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan bahwa antara variabel independen (bebas) tidak saling berkorelasi atau terjadi multikolinearitas, karena hal ini tidak diperbolehkan dalam pengujian model regresi. Syarat tidak terjadinya multikolinearitas yaitu Tolerance Value > 0,1 dan Variance Inflation Factor (VIF) < 10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 9 dibawah ini:

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi (X1)	0.358	2.792	Tidak ada Multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X2)	0.943	1.061	Tidak ada Multikolinearitas
Displin Kerja (X3)	0.346	2.892	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

Dari tabel 9 diatas, terlihat bahwa antara variabel independen motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance berada diatas 0,1 dan nilai VIF berada dibawah 10.

Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, sekaligus untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan. Hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini :

Tabel 10. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	0.183	.385	
X1 (Motivasi)	-0.022	.159	-.021
X2 (Kepuasan Kerja)	0.869	.101	.837
X3 (Displin Kerja)	0.090	.142	.102

a. Dependent Variabel:Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

Dari tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 0.183 - 0.022X_1 + 0.869X_2 + 0.090X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut: Nilai konstanta (a) sebesar 0,183, artinya motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 0,183 satuan. Nilai koefisien motivasi (X1) sebesar -0,022, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,022 satuan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif, motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Nilai koefisien kepuasan kerja (X2) sebesar 0,869, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,869 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Nilai koefisien disiplin kerja (X3) sebesar 0,090, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,090 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Variabel bebas yang paling berpengaruh adalah variabel kepuasan kerja (X2) dengan nilai koefisien 0,869 dan kemudian di ikuti oleh variabel disiplin kerja (X3) dengan nilai koefisien 0,090 dan variabel motivasi (X1) dengan nilai koefisien -0,022.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji Model)

Untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kemampuan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka perlu dilakukan pengujian secara simultan atau uji F.

Model hipotesis yang diajukan antara lain:

Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru (Sarli Rahman, Astri Ayu Purwati, dan Muhammad Hasbi Yazid)

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. $H_1 : \text{minimal satu } \beta \neq 0$, artinya motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kriteria untuk pengujian hipotesis secara simultan ini adalah jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel 11 dibawah ini:

Tabel 11. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji Model)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.917	3	4.972	27.495	.000 ^a
	Residual	5.245	29	.181		
	Total	20.162	32			

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil F_{hitung} adalah 27.495 sedangkan nilai F_{tabel} adalah 2,700. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. Jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinan (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu).

Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama. Dari tabel 12 menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,713. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja sebesar 71,3%, sedangkan sebesar 28,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model.

**Tabel 12. Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.860a	.740	.713	.42526	1.594

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

Uji Signifikan Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) berguna untuk menguji pengaruh secara parsial dari variabel X terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini akan diuji pengaruh secara parsial dari variabel X, yaitu motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 13 berikut ini:

Tabel 13. Uji Signifikan Secara Parsial (uji t)

Model	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	.474	.639	
X1 (Motivasi)	-.135	.893	Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan
X2 (Kepuasan Kerja)	8.578	.000	Berpengaruh dan Signifikan
X3 (Displin Kerja)	.635	.530	Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

Dari tabel 13 diatas, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis yang diajukan untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah:

$H_0 : \beta_1 = 0$

$H_1 : \beta_1 \neq 0$

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan -0,135 lebih kecil dari t_{tabel} 2,042 atau nilai signifikan 0,893 lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis yang diajukan untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah:

H0 : $\beta_2 = 0$

H1 : $\beta_2 \neq 0$

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja 8,578 lebih kecil dari t_{tabel} 2,042 atau nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis yang diajukan untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah:

H0 : $\beta_3 = 0$

H1 : $\beta_3 \neq 0$

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja 0,635 lebih kecil dari t_{tabel} 2,042 atau nilai signifikan 0,530 lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pembahasan yang telah dilakukan adalah untuk melihat pengaruh signifikan antara motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya. Dalam memotivasi karyawan, manager harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan. Pada hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Karena nilai t hitung variabel motivasi terhadap kinerja lebih kecil dari nilai t tabel dan nilai signifikan lebih besar dari alpha 0,05.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu Sungkono (2011) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinarmas Multifinance Cabang Telagasari Karawang, bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berarti dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat perbedaan yaitu dari hasil pengujian sebelumnya motivasi berpengaruh signifikan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan saat ini motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Pada hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja lebih kecil dari t_{tabel} atau nilai signifikan lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu Putu Yudha Asteria Putri (2013) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik dengan In-Role Performance Dan Innovative Performance Sebagai Variabel Mediasi, bahwa pada hasil penelitiannya menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berarti dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat persamaan yaitu dari hasil pengujian sebelumnya kepuasan kerja berpengaruh signifikan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan saat ini kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan.

Pada hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Karena nilai t hitung variabel disiplin kerja terhadap kinerja lebih kecil dari nilai t tabel dan nilai signifikan lebih besar dari alpha 0,05. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu Hendri Aswar

(2014) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang, bahwa pada hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berarti dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat perbedaan yaitu dari hasil pengujian sebelumnya disiplin kerja berpengaruh signifikan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan saat ini disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain: Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru. Karena hasil deskriptif menunjukkan hasil yang tidak baik serta nilai t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} dan nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha. Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru. Karena hasil deskriptif menunjukkan hasil yang cukup baik serta hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja lebih kecil dari t_{tabel} atau nilai signifikan lebih kecil dari alpha 0,05. Disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru. Karena hasil deskriptif menunjukkan hasil yang tidak baik serta nilai t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} dan nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian tersebut sebagai berikut: Bagi Praktisi, Sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan kepuasan kerja karena menurut penelitian yang telah saya lakukan ini, variabel kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja dibandingkan dengan variabel disiplin dan motivasi kerja karyawan. Sebaiknya perusahaan menggunakan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan cara, memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi dan memberikan bonus uang tunai kepada karyawan yang berkinerja baik dalam perusahaan. Bagi Akademisi. Penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan keilmuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini melalui objek dan variabel yang lebih mendalam lagi.

DAFTAR RUJUKAN

- Alimudin, 2012, *Motivasi*, Universitas Surabaya, Surabaya
 Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
 Iman, Indra, 2007, *Aplikasi Manajemen Perusahaan: Analisis Kasus Dan Pemecahannya*, Jakarta, Mitra Wacana Media
 Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung
 Mangkunegara, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung
 Mangkuprawira, Hubies, 2007, *Faktor-faktor Kinerja*, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bogor
 Melayu Hasibuan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara
 Robbins, 2007, *Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*, Buku 1 dan 2, Jakarta : Salemba Empat
 Sedarmayanti, 2011, *Membangun Dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*, Jakarta
 Utomo, 2008, *Kepuasan Kerja*, Universitas Negeri Malang, Semarang
 Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta