



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : WIDYA ARIANTY
NPM : 1725310903
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA GRAND MERCURE MEDAN
ANGKASA

MEDAN, 28 OKTOBER 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Grand Mercure Medan Angkasa. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS. Nilai koefisien determinasi (r^2) diperoleh sebesar 87,8%, hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap. Hasil penelitian pada tingkat kepercayaan 95% dan *test of level 5%* menunjukkan motivasi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Mercure Medan Angkasa, teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 134,266 > nilai F_{tabel} 2,77 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Secara parsial motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Mercure Medan Angkasa sedangkan disiplin tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Mercure Medan Angkasa. Perusahaan untuk mempertahankan kinerja seluruh karyawan dengan cara memberikan motivasi melalui penghargaan baik material maupun pengembangan karir atas tercapainya kinerja maksimal dari karyawan

Kata kunci: Motivasi, Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The research objective to determine the effect of motivation, training and work of discipline on employee performance at the Grand Mercure Medan Angkasa. The data analysis model used is multiple linear regression using SPSS software. The coefficient of determination (r^2) is obtained at 87.8%, this means that the ability of the independent variable explains its effect on employee performance variables while the rest are variables that are not revealed. The results of the study at 95% confidence level and 5% test of level indicate motivation, training and work of discipline have a positive and significant effect on employee performance at Grand Mercure Medan Angkasa. Tested and acceptable based on the calculated F_{value} of $134.266 > F_{table}$ value 2.77 and sig value $0.000 < 0.05$. Partially motivation and training have a significant effect on the performance of employees of Grand Mercure Medan Angkasa while discipline has no effect and is not significant on the performance of employees of Grand Mercure Medan Angkasa. Companies to maintain the performance of all employees by providing motivation through appreciation of both material and career development for achieving maximum performance from employees.

Keywords: Motivation, Training, Discipline, Performance

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERSETUJUAN	
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Perumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian.....	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	10
1. Kinerja	10
a. Pengertian Kinerja	10
b. Tujuan Penilaian Kinerja	11
c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
d. Manfaat Penilaian Kinerja	17
e. Indikator Kinerja	19
2. Motivasi	22
a. Pengertian Motivasi	22
b. Model Motivasi	23
c. Faktor-Faktor Motivasi	24
d. Indikator Motivasi	26
3. Pelatihan	27
a. Pengertian Pelatihan	27
b. Tujuan Pelatihan	29
c. Langkah – Langkah Pelatihan	30
d. Indikator Pelatihan.....	31
4. Disiplin kerja	35
a. Pengertian Disiplin Kerja	35
b. Tipe Disiplin Kerja	38
c. Tujuan Disiplin Kerja	40
d. Faktor Yang Mempengaruhi Terwujudnya Disiplin Kerja	40
e. Indikator Disiplin Kerja.....	42
5. Hubungan Antara Kinerja Dengan Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja	43
B. Penelitian Sebelumnya.....	44

C. Kerangka Konseptual.....	49
D. Hipotesis	53

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	54
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	54
1. Tempat Penelitian.....	54
2. Waktu Penelitian.....	54
C. Definisi Operasional Variabel.....	55
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	58
1. Populasi	58
2. Sampel.....	59
3. Jenis dan Sumber Data	60
E. Teknik Pengumpulan Data.....	60
F. Teknik Analisis Data	61
1. Uji Kualitas Data	61
a. Uji Validitas	61
b. Uji Reliabilitas.....	61
2. Uji Asumsi Klasik	62
a. Uji Normalitas	62
b. Uji Multikolinieritas	63
c. Uji Heteroskedastisitas	64
3. Regresi Liner Berganda.....	64
4. Uji Hipotesis.....	65
a. Uji t.....	65
b. Uji F.....	66
5. Uji Determinasi	68

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian.....	69
1. Gambaran Umum Hotel Grand Mercure Medan Angkasa... 69	
a. Sejarah Singkat Hotel Grand Mercure Medan Angkasa 69	
b. Struktur Organisasi.....	70
2. Karakteristik Responden	74
3. Deskripsi Karakteristik dan Jawaban Responden.....	76
4. Uji Kualitas Data	95
a. Uji Validitas.....	95
b. Uji Reliabilitas.....	96
5. Uji Asumsi Klasik	96
a. Uji Normalitas	96
b. Uji Multikolinieritas	98
c. Uji Heteroskedastisitas	99
6. Uji Regresi Liner Berganda.....	100
7. Uji Kesesuaian/Hipotesis.....	102
a. Uji t (Parsial)	102
b. Uji F (Simultan).....	103

	Halaman
8. Uji Koefisien determinasi.....	104
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	104
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	109
B. Saran	110
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Teguran Yang Diberikan.....	4
Tabel 1.2 Jumlah Kehadiran Karyawan Tepat Waktu dan Tidak Tepat Waktu.....	4
Tabel 2.1 Penelitian sebelumnya.....	44
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun Ajar 2018/2019	54
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel	55
Tabel 3.3 Sebaran Sampel.....	59
Tabel 4.1 Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.2 Karateristik Responden Berdasarkan Usia.....	75
Tabel 4.3 Karateristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	75
Tabel 4.4 Karateristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	76
Tabel 4.5 Kategori Penilaian Rata-rata Jawaban Responden.....	76
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Tanggung Jawab.....	77
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Kemajuan	78
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	79
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Kondisi Kerja	79
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Kebijakan dan Administrasi Perusahaan	80
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Gaji dan Upah.....	81
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Infrastruktur	82
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Peserta.....	83
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Materi.....	84
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Metode Penyampaian ..	85
Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan Yang Jelas	86
Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Peraturan Waktu Perusahaan	87
Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Peraturan Perusahaan	88
Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan	89
Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Peraturan Lain Yang Ditentukan Oleh Perusahaan.....	90
Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas	91
Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas	92
Tabel 4.23 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu	92
Tabel 4.24 Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektifitas.....	93
Tabel 4.25 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemandirian	94
Tabel 4.26 Uji Validitas	95
Tabel 4.27 Uji Realibilitas	96
Tabel 4.28 Hasil <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	98
Tabel 4.29 Hasil Uji Multikolinieritas	99
Tabel 4.30 Hasil Regresi Linier Berganda	100
Tabel 4.31 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	102

Halaman

Tabel 4.32 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F)	103
Tabel 4.33 Hasil Uji Determinan (R^2).....	104

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	52
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	71
Gambar 4.2 Kurva Histogram Normalitas	97
Gambar 4.3 <i>P-P Plot of Regression Standarized Residual</i>	97
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i>	99

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan karunia-Nya, serta atas pencerahan -Nya lah, penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Mercure Medan Angkasa.

Penulis menyadari tanpa bantuan dari berbagai pihak maka penulisan skripsi ini tidak akan dapat selesai oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar. S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si, selaku pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Emi Wakhyuni. S.E., M.Si selaku pembimbing II saya telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Pimpinan Hotel Grand Mercure Medan Angkasa, yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
6. Seluruh Keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Tuhan YME memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Medan, November 2019

Penulis

WIDYA ARIANTY
NPM. 1725310903

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya karena dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan dapat memberikan peningkatan kinerja seperti yang diharapkan oleh perusahaan begitu juga sebaliknya jika kebutuhan sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka dapat menurunkan kinerja sumber daya manusia karena Bukit,*et al* (2017:4) mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi karena Sumber Daya Manusia bernilai dan dapat dilipatgandakan serta juga dikembangkan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor yang menurut Stott dan Walker (dalam Bagia, 2015:151) diantaranya adalah dari sisi individu yang meliputi motivasi dan sikap terhadap pekerjaan yang meliputi disiplin kerja kemudian dari sisi organisasi yang diantaranya adalah pengembangan karyawan yang diantaranya adalah pelatihan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.

Motivasi yakni keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan, (Sukanto dalam Arifin dan Khalikussabir, 2017:66). Motivasi adalah

aktor yang penting mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen karena dengan motivasi atau daya dorong yang tinggi tentu kinerja karyawan dapat maksimal. Motivasi yang perlu diperhatikan tentu dari sisi instrinsik atau juga ekstrinsik seperti adanya pemberian tanggung jawab, jenis pekerjaan yang diberikan, gaji yang diberikan atau juga lingkungan kerja. Selain motivasi yang sangat perlu diperhatikan juga pemberian pelatihan kepada karyawan.

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi, pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuannya, (Ranupandojo dan Husnan dalam Masram dan Mu'ah, 2015:105). Pelatihan harus selalu secara terus-menerus diberikan kepada seluruh karyawan agar karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi sebagai akibat kemajuan teknologi, perubahan kebijakan administrasi atau juga tuntutan dari konsumen kemudian pelatihan juga membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari seperti mengurangi kecelakaan kerja, mengurangi absen, dan mengurangi *labor turnover* serta pelatihan juga akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan karyawan dalam menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku diperusahaan, Hasibuan (2014:193). Pentingnya penegakan disiplin kerja bagi seluruh karyawan adalah bertujuan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, memperbaiki pola tingkah laku karyawan agar berperilaku sepantasnya sesuai dengan peraturan yang

ditetapkan dalam perusahaan, mewujudkan tujuan perusahaan berdasarkan rencana yang telah disepakati, memelihara kelancaran kegiatan perusahaan tetap berjalan efektif dan efisien serta mengatur berbagai tingkah laku karyawan agar berperilaku sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Hotel Grand Mercure Medan Angkasa adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa perhotelan sangat penting menjaga dan mengelola kinerja karyawannya yang diindikasikan mengalami penurunan dan jika hal ini terus berlanjut maka sulit bagi perusahaan untuk menang dalam persaingan yang sangat ketat. Terjadinya penurunan kinerja karyawan terindikasi dari beberapa faktor yang mempengaruhinya, yakni motivasi kerja karyawan Hotel Grand Mercure Medan Angkasa berdasarkan pengamatan yang dilakukan, terlihat terjadi penurunan hal ini ditandai kurangnya tanggungjawab karyawan pada pekerjaannya karena pada saat jam kerja karyawan lebih banyak duduk bersantai di tempat-tempat yang tidak terlihat pimpinan dan karyawan juga sering meminta pergantian *shift* kerja secara dadakan selain itu banyak karyawan yang tidak memiliki kemajuan dalam berinisiatif sehingga karyawan ketika mengalami kendala dalam tugasnya harus selalu bertanya kepada atasan walaupun itu hal-hal kecil.

Berikutnya jika dilihat dari faktor keterampilan karyawan, tidak ada perkembangan keterampilan karyawan walaupun perusahaan telah beberapa kali memberikan pelatihan kepada karyawan, tidak adanya perkembangan yang lebih baik terutama pada penggunaan komputer yang menggunakan aplikasi-aplikasi perhotelan begitu juga pada kemampuan karyawan dalam pelayanan prima khususnya dalam menangani keluhan tamu yang mengingap, tidak adanya perkembangan keterampilan yang dialami oleh karyawan karena menurut mereka

materi pelatihan tidak sesuai dengan tujuan pelatihan, seperti materi komputer mereka hanya diajarkan pada penggunaan *MS. Office* berdasarkan versi tertentu sementara pengoperasian komputer di perusahaan lebih dominan pada aplikasi atau program yang khusus pada perhotelan.

Faktor lain juga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan, disiplin kerja karyawan juga mengalami penurunan hal ini dilihat dari tidak patuhnya karyawan terhadap aturan yang ditentukan perusahaan seperti kelengkapan pakaian seragam, penggunaan tanda pengenal yang tidak ditempatkan sesuai standar yang ditentukan bahkan ada karyawan yang lupa menggunakan tanda pengenal hal ini dapat dilihat berdasarkan informasi per bulan Maret 2019 pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Teguran Yang Diberikan

Teguran Yang diberikan Atas Dasar Kesalahan		
Tidak Memakai Tanda Pengenal	Memakai Tanda Pengenal Pada Posisi Yang Salah	Tidak Menggunakan Seragam Dengan Kelengkapan Sesuai Hari Yang Ditentukan dan Sesuai Bagian/Divisi
11 orang	17 orang	7 Orang

Sumber : Bagian Personalia, 2019

Selanjutnya banyak juga karyawan yang tidak patuh terhadap waktu kerja perusahaan dan hal ini dapat dilihat dari seringnya karyawan terlambat datang ke kantor, berdasarkan data bulan Februari sampai Maret 2019 dengan jumlah total karyawan 148 orang, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2 Jumlah Kehadiran Karyawan Tepat Waktu dan Tidak Tepat Waktu

Tepat Waktu	Jumlah	Persen	Tidak Tepat Waktu	Jumlah	Persen
Februari	97	66%	Februari	51	34%
Maret	101	68,24%	Maret	47	31,76%

Sumber : Bagian Personalia, 2019

Dari tabel 1.2 di atas dapat dilihat dari bulan Februari sampai bulan Maret banyak karyawan yang terlambat dan ini mengindikasikan ketidakpatuhan karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat ditarik sebagai judul dalam penelitian adalah **“Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Mercure Medan Angkasa”**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari permasalahan yang dibahas pada latar belakang permasalahan di atas, penulis melihat ada beberapa masalah yang terjadi dan mengidentifikasikan sebagai berikut:

- a) Karyawan mengalami penurunan motivasi hal ini dilihat dari karyawan kurang tanggungjawab pada pekerjaannya karena pada saat jam kerja karyawan lebih banyak duduk bersantai di tempat - tempat yang tidak terlihat pimpinan dan karyawan juga sering meminta pergantian *shift* kerja secara dadakan.
- b) Karyawan merasa materi yang diberikan dalam pelatihan tidak sesuai dengan tujuan pelatihan sehingga karyawan tidak mengalami perkembangan keterampilan yang lebih baik walaupun perusahaan telah beberapa kali memberikan pelatihan kepada karyawan.
- c) Karyawan tidak disiplin terhadap aturan yang ditentukan perusahaan seperti kelengkapan pakaian, penempatan tanda pengenal yang tidak ditempatkan sesuai standar yang ditentukan juga karyawan tidak patuh terhadap waktu kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- d) Karyawan mengalami penurunan kinerja seperti kualitas kerja yang semakin menurun.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi masalah pada beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a) Variabel bebas adalah motivasi, pelatihan dan disiplin kerja serta variabel terikat adalah kinerja karyawan.
- b) Penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier berganda
- c) Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer serta pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat SPSS.

C. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mercure Medan Angkasa?
- 2) Apakah pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mercure Medan Angkasa?
- 3) Apakah disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mercure Medan Angkasa?
- 4) Apakah motivasi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mercure Medan Angkasa?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a) Untuk menguji dan mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Grand Mercure Medan Angkasa.
- b) Untuk menguji dan mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mercure Medan Angkasa
- c) Untuk menguji dan mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Grand Mercure Medan Angkasa
- d) Untuk menguji dan mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Grand Mercure Medan Angkasa

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- a) Bagi penulis
Merupakan wahana melatih, menulis dan berpikir secara ilmiah dengan menerapkan teori dan literatur yang ada. Terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b) Bagi Grand Mercure Medan Angkasa

Sebagai masukan atau saran bagi perusahaan dalam hal motivasi, pelatihan dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

c) Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai referensi bagi para akademis atau peneliti lain yang tertarik untuk mengadakan penelitian di bidang permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Heriyanto dan Siti Noor Hidayati (2016) dengan skripsi berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai”, Fakultas Ekonomi Universitas Proklamasi 45 sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Mercure Medan Angkasa” Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model penelitian:** dalam penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier berganda dengan 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Penelitian ini menggunakan model linier regresi berganda dengan 3 (tiga) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat .
- 2. Variabel penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas, (motivasi kerja dan disiplin kerja) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas (motivasi, pelatihan dan disiplin kerja) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

3. **Jumlah populasi dan sampel:** penelitian terdahulu memiliki jumlah populasi 70 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel sedangkan penelitian ini memiliki jumlah populasi 148 orang dan 60 orang sebagai sampel penelitian.
4. **Waktu penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. **Lokasi penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di Yayasan BMD Jakarta sedangkan lokasi penelitian ini dilakukan di hotel Grand Mercure Medan Angkasa.

Perbedaan model penelitian, variabel penelitian, jumlah populasi, sampel, waktu dan lokasi penelitian menjadikan perbedaan yang membuat keaslian penelitian ini dapat terjamin dengan baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Perilaku organisasi adalah merupakan studi yang menyelidiki interaksi dan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi agar organisasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitasnya dalam mencapai tujuan dan menurut Robbins (dalam Bagia, 2015:8) perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak individu, kelompok dan struktur pada perilaku organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi. Selanjutnya menurut Robbins (dalam Bagia, 2015:9) fokus dari perilaku organisasi adalah untuk meningkatkan produktifitas, kinerja dan kepuasan kerja serta menurunkan tingkat kemangkiran dan penggantian karyawan.

Kinerja berasal dari *kata job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Bernardin dan Russell (dalam Bagia, 2015:147) kinerja adalah "Pencatatan *outcome* yang dihasilkan pada fungsi atau aktifitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu". Selanjutnya Mangkunegara (dalam Bagia, 2015:146) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya", kemudian Wood *et.al* (dalam Bagia, 2015:146) menyatakan "Kinerja adalah suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau

organisasi”. Berikutnya menurut Donelly (dalam Masram dan Mu’ah, 2015:116) kinerja adalah “Merupakan rujukan pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik”. Selanjutnya menurut Robbins (dalam Bagia, 2015:146) “Kinerja adalah fungsi interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan”. Kemudian menurut Seymour (dalam Priyono, 2016:185) kinerja merupakan “Tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur” serta menurut As’ad (dalam Priyono, 2016:186) kinerja adalah sebagai “Kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau *“successful role achievement”* dimana seseorang memperolehnya dari perbuatannya sendiri”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini adalah kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja haruslah dipandang sebagai kegiatan strategis organisasi untuk mendorong semangat kerja, kepuasan kerja, pengembangan dan pengukuran terhadap kewajiban serta tanggung jawab karyawan dalam menunaikan tugas-tugasnya. Menurut Masram dan Mu’ah (2015:116) tujuan penilaian kinerja adalah:

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

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

Selanjutnya menurut Moekiyat (dalam Priyono, 2016:190) mengemukakan ada lima tujuan penilaian kinerja yaitu:

- 1) Untuk mengadakan hubungan antara karyawan dan pengawas mereka yang akan menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi.
- 2) Untuk membantu memperkirakan secara seksama apakah yang dapat dihasilkan oleh masing-masing pegawai dalam suatu keseluruhan.
- 3) Mengupayakan agar karyawan mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan dari mereka, dan seberapa jauh mereka memenuhi harapan ini.
- 4) Melakukan upaya tertentu untuk perbaikan-perbaikan.
- 5) Untuk sampai kepada suatu penilaian kecakapan pegawai apabila hal ini dibutuhkan oleh perusahaan.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan akan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor dan menurut Stott dan Walker (dalam Bagia, 2015:151) bahwa kinerja individu dipengaruhi atau ditentukan oleh strategi pengembangan dari sisi individu yang meliputi: motivasi, komitmen individu terhadap organisasi, sikap kerja; adanya kedisiplinan individu, dan partisipasi, kemudian dari sisi tugas yang meliputi: tujuan dan penentuan target, dari sisi tim yang meliputi: kepemimpinan, peran perilaku, komunikasi, hubungan interpersonal dan konflik serta dari sisi organisasi yang meliputi: struktur dan dukungan pengembangan melalui pelatihan yang diberikan serta jenjang karir yang

diberikan oleh organisasi. Berikutnya Malthis (dalam Bagia, 2015:150) menyatakan ada 3 (tiga) faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1) Kemampuan individual

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan, merupakan bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan mempunyai kinerja yang baik, jika karyawan tersebut memiliki tingkat ketrampilan baik maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula

2) Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu, walaupun karyawan mempunyai tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dengan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cermin dari apa yang dilakukan sedangkan tingkat upaya merupakan cermin apa yang dilakukan.

3) Dukungan organisasional

dalam dukungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi.

Sedarmayanti (2014:45) bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah:

- 1) Sikap dan mental yang terdiri atas motivasi kerja, etos kerja dan disiplin kerja
- 2) Pendidikan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan
- 3) Manajemen kepemimpinan
- 4) Jaminan sosial, gaji dan kesehatan
- 5) Sarana dan prasarana, teknologi dan kesempatan beprestasi

Berikutnya menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- 1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang belum memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pada demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

- 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Karakteristik Pekerjaan

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan

4) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki karakter atau kepribadian yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat mendapatkan pekerjaan secara sungguh sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengatur suatu tugas yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya seorang sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau suatu perusahaan. Kebiasaan norma ini mengatur hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perusahaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi ditempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana, dan prasarana serta hubungan kerja sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja, sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan

pada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13) Disiplin kerja

Merupakan suatu kepatuhan karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini merupakan waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka disimpulkan bahwa yang dimaksud faktor-faktor kinerja dalam penelitian ini kemampuan dan keahlian, motivasi kerja dan disiplin kerja.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja tentunya akan memberikan manfaat baik dari sisi karyawan dan juga sisi perusahaan dan menurut Timpe (dalam Priyono, 2016:188) ada empat alasan mengapa harus dilakukan penilaian kinerja para karyawan, yaitu:

- 1) Sebagai alat memotivasi karyawan yang berorientasi prestasi
- 2) Sebagai dasar pemberian ganjaran (kenaikan gaji), kompensasi, insentif, hadiah pelayanan, liburan, dan promosi
- 3) Sebagai dasar disiplin (status pekerjaan tetap, penurunan pangkat, pemecatan)
- 4) Sebagai pedoman untuk persyaratan pelatihan dan pengembangan perorangan.

Selanjutnya menurut Handoko (dalam Priyono, 2016:188) menyatakan manfaat penilaian kinerja adalah:

1) Perbaiki prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3) Keputusan-keputusan

Penempatan, promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

7) Ketidakakuratan informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasionalis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-

komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam mendesain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9) Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

e. Indikator Kinerja

Dalam mengukur kinerja karyawan maka dapat dilihat dari beberapa indikator dan menurut Bernardin dan Russel (dalam Bagia, 2015:160) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, 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 keterampilan dan kemampuan pegawai.

3) Ketepatan waktu

Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4) Efektifitas

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5) Kemandirian

Tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya tanpa memerlukan bantuan pengawas atau menghindari pendampingan pengawas, atau menghindari hasil yang tidak diinginkan.

Berikutnya menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja pegawai dapat dinilai dari hal-hal berikut:

1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan *volume* pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat

menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator kinerja dalam penelitian ini adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Bagia (2015:85) Motivasi berasal dari kata motif yang artinya kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu atau aktifitas yang muncul dari dirinya sendiri dan melakukan penyesuaian agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan lalu motif menjadi kata benda yaitu motivasi yang berarti kemampuan untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan tidak mengabaikan kemampuan untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan pribadi. Selanjutnya menurut Reksohadiprodjo (dalam Bagia, 2015:86) Motivasi yang ada pada seseorang akan diwujudkan dalam suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Menurut Arifin dan Khalikussabir (2017:65) “Motivasi berasal dari kata *“motivation”* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan”. Berikutnya menurut Sopiha (dalam Bagia, 2015:86) bahwa “Motivasi keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil atau tujuan-tujuan tertentu”. Selanjutnya Sperling (dalam Arifin dan Khalikussabir, 2017:65) bahwa “Motivasi sebagai dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri dan peyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif”. Kemudian menurut Sukanto (dalam Arifin dan Khalikussabir, 2017:66) “Motivasi yakni keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan” serta menurut Wahjosumidjo (dalam Arifin dan Khalikussabir, 2017:66) motivasi diartikan

sebagai “Suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang dan proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut instrinsik dan ekstrinsik”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud motivasi dalam penelitian ini adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang dan proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut instrinsik dan ekstrinsik.

b. Model Motivasi

Perkembangan teori motivasi berdasarkan model yang muncul dan menurut Handoko (2017:250) teori motivasi mencakup model motivasi, berikut adalah model motivasi sesuai urutan kemunculannya, yakni:

1) Model Tradisional

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem insentif (uang atau barang) kepada pegawai yang berprestasi baik. Semakin banyak produksinya semakin besar pula balas jasanya.

2) Model hubungan manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka membuat mereka merasa berguna dan penting. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan non materiil pegawai, motivasi kerjanya akan meningkat pula.

3) Model sumber daya manusia

Model ini mengatakan bahwa pegawai dimotivasi oleh banyak faktor bukan hanya uang atau barang atau keinginan akan kepuasan tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini, pegawai cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik. Pegawai bukanlah berprestasi baik karena merasa puas melainkan karena termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

c. Faktor-Faktor Motivasi

Pada dasarnya faktor motivasi diperoleh dari teori motivasi yang dapat dikelompokkan menjadi tiga dan menurut Bagia (2015:87) teori motivasi tersebut adalah:

1) Teori proses

Teori proses memusatkan perhatian pada bagaimana motivasi terjadi, teori yang lazim dikenal adalah teori harapan dan teori keadilan.

2) Teori penguatan

Teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku dimasa lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Dalam pandangan teori ini, individu bertingkah laku tertentu karena dimasa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan dan perilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan.

3) Teori isi

Teori ini pada dasarnya lebih berfokus pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan individu bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori yang termasuk pada kelompok ini adalah teori kebutuhan McClelland atau juga sering disebut teori prestasi yakni suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dan menurut McClelland (dalam Arifin dan Khalikussabir, 2017:72) ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu:

a) Kebutuhan akan berprestasi (*Need for achievement/N.ach*)

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang dan kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b) Kebutuhan afiliasi (*Need for affiliation/N.aff*)

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power/N.pow*)

Merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang-orang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

d. Indikator Motivasi

Dalam melihat motivasi seorang karyawan maka dapat diukur dari indikator dan menurut Arifin dan Khalikussabir (2017:71) indikator pengukuran motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor intrinsik yang berkaitan dengan isi pekerjaan, antara lain:
 - a) Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan.
 - b) Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya.
 - c) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya.
- 2) Faktor ekstrinsik yang menimbulkan ketidakpuasan serta berkaitan dengan konteks pekerjaan, antara lain:
 - a) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.
 - b) Kondisi kerja (*working condition*), derajat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya.
 - c) Gaji dan upah (*wages and salaries*), derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kinerjanya.

Selanjutnya menurut McClelland (dalam Hasibuan, 2014:158), indikator yang dapat memotivasi pegawai dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

1) **Kebutuhan akan prestasi**

Pegawai akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberi kesempatan, seseorang menyadari bahwa dengan hanya mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar, dengan pendapatan yang besar ia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

2) **Kebutuhan akan afiliasi**

Seseorang karena kebutuhan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan diri serta memanfaatkan semua energinya.

3) **Kebutuhan akan kekuasaan**

Kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang pegawai. Ego manusia yang ingin berkuasa lebih dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan, persaingan ini oleh manajer ditumbuhkan secara sehat dalam memotivasi bawahannya supaya termotivasi untuk bekerja giat.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator motivasi dalam penelitian ini adalah faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

3. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Masram dan Mu'ah (2015:106) pengembangan karyawan adalah usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan pengembangan karyawan akan dirasakan

semakin penting karena tuntutan pekerjaan sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Selanjutnya Harris dan De Simone (dalam Masram dan Mu'ah, 2015:106) pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan “Sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang”. Berikutnya Mondy dan Noe (dalam Masram dan Mu'ah (2015:106) pengembangan sumber daya manusia adalah “Suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

Menurut Mangkunegara (2013:44) pelatihan adalah “Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi diaman pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”, kemudian Suprihanto (dalam Masram dan Mu'ah, 2015:110) mengatakan pelatihan adalah” Salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori”. Selanjutnya menurut Rivai (2014:226) pelatihan adalah “Proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya”. Kemudian menurut

Ranupandojo dan Husnan (dalam Masram dan Mu'ah, 2015:105) pelatihan adalah “Suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuannya”. Berikutnya menurut Efendi (dalam Masram dan Mu'ah, 2015:106) pelatihan adalah “Sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka disimpulkan yang dimaksud pelatihan dalam penelitian ini adalah salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

b. Tujuan Pelatihan

Pelatihan yang diberikan kepada pegawai tentu memiliki tujuan dan tujuan tersebut menurut Beach (dalam Sofyandi, 2014:76) adalah sebagai berikut:

- 1) Dengan adanya pelatihan maka jangka waktu yang digunakan pegawai untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat, pegawai akan lebih cepat pula menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapinya.
- 2) Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
- 3) Pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Ditikberatkan pada peningkatan partisipasi dari para pegawai, kerjasama antar pegawai dan loyalitas terhadap perusahaan.

- 4) Pelatihan membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari seperti mengurangi kecelakaan kerja, mengurangi absen, mengurangi *labor turnover*, dan lain-lain.

Selanjutnya menurut Masram dan Mu'ah (2015:111) tujuan pelatihan adalah:

- 1) Memperbaiki kinerja
- 2) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
- 3) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- 4) Membantu memecahkan permasalahan organisasional
- 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi
- 6) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi
- 7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

c. Langkah-Langkah Pelatihan

Pelatihan disusun harus sistematis dan memenuhi langkah-langkah yang menurut Masram dan Mu'ah (2015:112) langkah tersebut sebagai berikut:

- 1) Analisa kebutuhan:
 - (a) Identifikasi keterampilan-keterampilan kinerja jabatan yang akan diperbaiki.
 - (b) Analisis *audiens*, bahwa program sesuai dengan tingkat pendidikan, keterampilan, sikap dan motivasi karyawan.
- 2) Rancangan instruksional:
 - (a) Mengumpulkan sasaran instruksional, media, gambaran, metode dan urutan dari isi, contoh, latihan dan kegiatan.

(b) Memastikan semua bahan untuk pelatihan telah disiapkan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

- 3) Keabsahan
- 4) Implementasi
- 5) Doronglah keberhasilan dengan lokakarya melatih pelatih yang berfokus pada penyajian keterampilan selain isi pelatihan.
- 6) Evaluasi dan tindak lanjut.

d. Indikator Pelatihan

Dalam mengukur pelatihan yang diterima karyawan apakah memiliki dampak maka dikembangkan indikator ukuran dan menurut Masram dan Mu'ah (2015:113) indikator pelatihan adalah:

- 1) Terjadi peningkatan kuantitas dan kualitas kerja karyawan

Hasil dari tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan meningkat dari jumlah yang dihasilkan dari sebelumnya dengan kualitas atau mutu yang lebih baik jauh dari sebelum dilakukannya pelatihan, misalnya penyelesaian tugas yang sebelumnya dilakukan hanya 2 atau 3 tugas namun setelah dilakukan pelatihan maka karyawan dapat menghasilkan penyelesaian tugas 4 atau 5 jenis tugas dengan hasil yang baik.

- 2) Berkurangnya waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima

Dengan pelatihan diharapkan karyawan mampu lebih cepat dalam mempelajari segala aktifitas yang berkaitan dengan penyelesaian tugas-tugasnya sehingga dapat mencapai standar yang telah ditentukan perusahaan, misalnya: karyawan membutuhkan waktu 2 jam untuk melakukan

penyelesaian tugas laporannya dengan pelatihan maka karyawan hanya butuh 1 jam untuk tugas laporan.

3) Terciptanya sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih baik

Pelatihan dapat memberikan masukan bagi karyawan untuk mengubah sikap - sikap tertentu kearah yang lebih baik seperti terbentuknya etos kerja yang lebih baik, karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan dan terciptanya kerjasama yang harmonis diantara karyawan.

4) Terpenuhinya kebutuhan perencanaan sumber daya manusia

Pelatihan juga dapat memberikan kontribusi bagi pemenuhan perencanaan SDM yang telah dilakukan oleh perusahaan, seperti perencanaan SDM perusahaan dengan dengan tujuan peningkatan keterampilan penggunaan alat-alat kerja maka jika dilakukan pelatihan diharapkan SDM dapat memenuhi tujuan perencanaan tersebut.

5) Berkurangnya jumlah dan biaya kecelakaan kerja

Pelatihan yang telah dilakukan tentu bertujuan agar seluruh karyawan lebih terampil dalam penggunaan alat-alat kerja yang dapat menimbulkan resiko kerja yang besar seperti pelatihan penggunaan alat-alat pemotong pada manufaktur bidang *furniture* maka dengan adanya pelatihan yang diberikan pada karyawan maka karyawan dapat lebih terampil menggunakan alat-alat kerja tersebut dan berdampak berkurangnya jumlah kecelakaan kerja atau biaya kecelakaan kerja yang ditimbulkan.

6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi.

Pelatihan juga memberikan peningkatan dan pengembangan kepribadian diri seperti karyawan lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaan, karyawan

dapat melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan pengambilan keputusan atau tugas tugas yang lebih berat dari sebelumnya.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2013:57), indikator pelatihan, yaitu:

1) Infrastruktur

(a) Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

(b) Penguasaan Materi

Penguasaan materi bagi seseorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2) Peserta

(a) Semangat Mengikuti Pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan, dan sebaliknya.

(b) Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

3) Materi

(a) Sesuai Tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

(b) Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

4) Penetapan sasaran dan metode penyampaian

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya selanjutnya metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

5) Memiliki sasaran dan tujuan yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan. Tujuan dari pelatihan itu sendiri harus memiliki hasil yang jelas yakni meningkatkan keterampilan (*skill*) pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator pelatihan dalam penelitian ini adalah adanya infrastruktur yang meliputi: pendidikan dan penguasaan materi, adanya peserta yang meliputi semangat peserta dalam mengikuti pelatihan dan peserta yang terseleksi dengan baik adanya materi pelatihan yang meliputi: materi sesuai dengan tujuan pelatihan dan sesuai dengan komponen peserta, berikutnya penetapan sasaran dari materi yang diberikan serta metode yang tepat dengan materi yang hendak disampaikan dan juga materi harus memiliki sasaran yang serta tujuan pelatihan yang diharapkan harus tepat.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Dessler (2013:4) Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi, manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Selanjutnya Hasibuan (2013:9) menyatakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1) Fungsi manajemen yang terdiri dari:

(a) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

(b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

(c) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

(d) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2) Fungsi operasional yang terdiri dari:

(a) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

(b) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

(c) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

(d) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

(e) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

(f) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Sebab, tanpa adanya disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Disiplin berasal dari kata "*discipite*" yang berarti murid, "*disciplinatory*" mengenai kepatuhan. Kata ini kemudian berubah menjadi "*discipline*" yang

mempunyai arti kepatuhan atau hal-hal yang menyangkut tata tertib. Menurut Hasibuan (2014:193) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Selanjutnya menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “Merupakan perilaku dari individu yang sesuai dengan aturan dan prosedur kerja yang ada”. Berikutnya menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2016:86) disiplin merupakan “Sikap kesediaan dan kerelaan individu dalam menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Kemudian menurut Nawawi (dalam Winda, 2016:16) disiplin adalah “usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka disimpulkan yang dimaksud disiplin kerja dalam penelitian ini adalah merupakan perilaku dari individu yang sesuai dengan aturan dan prosedur kerja yang ada.

b. Tipe Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dibagi pada tiga tipe dan menurut Handoko (dalam Winda, 2016:17) tiga tipe kegiatan pendisiplinan itu adalah:

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*).

3) Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah tindakan pendisiplinan yang diambil manajemen terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Contoh sistem disiplin progresif sebagai berikut:

- (a) Teguran secara lisan oleh penyelia
- (b) Teguran tertulis, dengan catatan dalam *file* personalia
- (c) Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
- (d) Skorsing satu minggu atau lebih lama
- (e) Diturunkan pangkatnya (demosi), dan
- (f) Dipecat.

Sedangkan menurut Hakim (2014:123) tipe disiplin terdiri atas dua, yakni:

1) Disiplin pencegahan (Preventif)

Tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi.

2) Disiplin menjatuhkan sanksi (Korektif)

Tindakan pengenaan sanksi disipliner yang diberikan kepada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan yang telah ditetapkan. Pendisiplinan dapat dilakukan bertahap, mulai dari yang paling ringan, sedang hingga kepada yang terberat.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Penegakan disiplin kerja bagi sumber daya manusia di dalam perusahaan memiliki tujuan penting dan menurut Moekijat (dalam Hakim, 2014:123) adalah:

- 1) Menjaga kelangsungan hidup perusahaan.
- 2) Memperbaiki pola tingkah laku karyawan agar berperilaku sepantasnya sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dalam perusahaan.
- 3) Mewujudkan tujuan perusahaan berdasarkan rencana yang telah disepakati.
- 4) Memelihara kelancaran kegiatan perusahaan tetap berjalan efektif dan efisien.
- 5) Mengatur berbagai tingkah laku karyawan agar berperilaku sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Terwujudnya Disiplin Kerja

Terwujudnya disiplin kerja pada setiap perusahaan sangat dipengaruhi oleh beberapa hal dan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) hal-hal tersebut adalah:

1) Pemberian kompensasi

Besar atau kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin para karyawan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan pemberian sanksi.

Bagi karyawan yang melanggar disiplin maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tindakan pelanggaran yang dibuatnya.

4) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Pengawasan dilakukan agar para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

5) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Perhatian pimpinan kepada karyawan sangat perlu karena karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga para karyawan masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

6) Pemenuhan kebutuhan

Ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan, yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

7) Rasa keadilan

Fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan

inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

- 8) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang dapat mendukung tegaknya disiplin.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka disimpulkan yang dimaksud faktor disiplin kerja dalam penelitian ini adalah pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan pemberian sanksi, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, pemenuhan kebutuhan, rasa keadilan dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang dapat mendukung tegaknya disiplin.

e. Indikator Disiplin Kerja

Ukuran atas disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator tertentu dan menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2016:94) indikator disiplin kerja adalah:

- 1) Taat terhadap peraturan waktu perusahaan

Jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang diberlakukan perusahaan.

- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian serta bertingkah laku dalam perusahaan.

- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Cara melakukan pekerjaan yang sesuai tugas dan tanggungjawab.

- 4) Taat terhadap peraturan lain yang ditentukan oleh perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Selanjutnya menurut Davis (dalam Agustina, 2014:132) indikator-indikator disiplin adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran yaitu kegiatan yang menandakan datang atau tidaknya karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan.
- 2) Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan, harus dipatuhi oleh pemberi pekerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan antar manusia, serta keamanan perusahaan.
- 3) Ketaatan pada atasan yaitu patuh atau mengikuti pada yang diberikan pimpinan dalam perusahaan guna mengerjakan pekerjaan dengan baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mentaati peraturan dan sadar serta tanggung jawab. Jadi karyawan akan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan kebijaksanaan dan hasil kerjanya, sarana prasarana yang diperlukan serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah taat terhadap peraturan waktu perusahaan, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lain yang ditentukan oleh perusahaan.

5. Hubungan Antara Kinerja Dengan Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Karyawan

Kinerja sebagai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas serta kemampuan individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan akan terpenuhi jika terjadi interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan

seperti yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Bagia, 2015:146) dan menurut Sukanto (dalam Arifin dan Khalikussabir, 2017:66) motivasi merupakan daya dorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan dan daya dorong ini dibentuk dari berbagai macam metode seperti imbalan, pengakuan dan atau pujian. Selanjutnya kemampuan individu juga akan meningkat melalui pelatihan yang diberikan oleh perusahaan karena dengan pelatihan maka individu akan lebih menunjukkan kinerja maksimalnya serta selain itu untuk menjaga kinerja individu maka diperlukan disiplin kerja karena dengan disiplin kerja maka diharapkan tidak terjadi penyimpangan yang akan menghambat kegiatan pekerjaan.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Anriza Julianry <i>et al</i> (2017)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika	1. Pelatihan 2. Motivasi	Kinerja	<i>Structural Equation Model</i>	Pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh negative terhadap kinerja organisasi. Untuk variabel motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja

						organisasi, Sedangkan untuk variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi serta kinerja karyawan juga signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.
2.	Indra Lestari Sumbung dan Antoh A (2016)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya)	1. Motivasi 2. Disiplin kerja	Kinerja	<i>Moderated Regression Analysis</i>	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Namun, disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja PNS. Motivasi kerja yang dimoderasi oleh pemberian insentif atau pemberian tambahan penghasilan berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja PNS.
3.	Frengki et al (2017)	<i>The Influence of Incentive towards their Motivation and Discipline (A Case Study at Rectorate of Andalas University, West</i>	<i>1. Incentive</i>	<i>1. Motivation 2. Discipline</i>	<i>Structural Equation Model</i>	<i>The educational staff perceives that the incentive is feasible, allowances are able to increase productivity and improve welfare.</i>

		Sumatera, Indonesia)				<i>However, they still feel that the application of incentive is not fair yet because it is not based on the actual workload. Based on statistical test, it was found that the incentive had a statistically significant and positive influence on work motivation and employee discipline.</i>
4.	Heriyanto dan Siti Noor Hidayati (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai	1. Motivasi kerja 2. Disiplin kerja	Kinerja	Regresi linier berganda	Ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap kinerja pegawai, secara parsial maupun bersama-sama serta Disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai lebih dominan dibanding motivasi kerja
5.	Koko Happy Anggriawan <i>et al</i> (2015)	Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)	1. Insentif 2. Motivasi	Kinerja	Regresi linier berganda	Insentif dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan

6.	Patricia M. Sahanggamu Silvia L. Mandey (2014)	Pengaruh Pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya	1. Pelatihan kerja 2. Motivasi 3. Disiplin kerja	Kinerja	Regresi linier berganda	Pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
7.	Dhesty Kasim <i>et al</i> (2016)	<i>Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua 2015</i>	1. Work Discipline 2. Leadership 3. Training 4. Motivation	<i>Performance of Employees</i>	<i>Multiple linear regression</i>	<i>There is a disciplinary effect on the performance of the administrative staff in hospitals Abepura with $p = 0.031$. There is a leadership influence on the performance of the administrative staff in hospitals Abepura with $p = 0.000$.</i>
8.	Ilham Thaeif <i>et al</i> (2015)	<i>Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)</i>	1. Training 2. Compensation 3. Work Discipline	<i>Job Performance</i>	<i>Multiple linear regression</i>	<i>Employee work performance is also very positively responded in its three elements such as punctuality, work quality and work quantity. The training, compensation and work discipline simultaneously and partially have significant effects toward</i>

						<p><i>the employee work performance in PT. PLN (Persero) Malang Service and Network Area. The whole effects of the independent variables have a positive direction. The largest contribution comes from the training variable.</i></p>
9.	Muhammad Ogen et al (2018)	<p><i>The Influence of Work Discipline, Job Satisfaction and Self Efficacy on Apparatus' Performance in Police Resort Of Mona Regency</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work Discipline 2. Job Satisfaction 3. Self Efficacy 	Performance	Multiple linear regression	<p><i>Work discipline have positive and significant impact on performance of police officers resort Muna Regency. This can be interpreted that if the work discipline is improved it will improve the performance of police officers resort Muna Regency. Job satisfaction has a positive and significant impact on the performance of Muna Regency police officer. This can be interpreted that if the satisfaction of work semankin good then will improve the</i></p>

						<p><i>performance of police officer resort of Regency of Muna. Self efficacy has a positive and significant effect on the performance of Muna Regency police officer. This can be interpreted that if the self efficacy semankin well it will improve the performance of police officers resort Muna Regency.</i></p>
--	--	--	--	--	--	---

Sumber : Diolah Penulis,2019

C. Kerangka Konseptual

Perilaku organisasi adalah merupakan studi yang menyelidiki interaksi dan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi agar organisasi dapat meningkatkan efesiensi dan efektifitasnya dalam mencapai tujuan dan menurut Robbins (dalam Bagia, 2015:8) perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak individu, kelompok dan struktur pada perilaku organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi. Selanjutnya menurut Robbins (dalam Bagia, 2015:9) fokus dari perilaku organisasi adalah untuk meningkatkan produktifitas, kinerja dan kepuasan kerja serta menurunkan tingkat kemangkiran dan penggantian karyawan. Menurut Wood *et.al* (dalam Bagia, 2015:146) “kinerja adalah suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk

kerja unit atau organisasi”. Menurut Reksohadiprodjo (dalam Bagia, 2015:86) Motivasi yang ada pada seseorang akan diwujudkan dalam suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan dan Wahjosumidjo (dalam Arifin dan Khalikussabir, 2017:66) motivasi diartikan sebagai “Suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang dan proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut instrinsik dan ekstrinsik”. Menurut Masram dan Mu’ah (2015:106) pengembangan karyawan adalah usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan pengembangan karyawan akan dirasakan semakin penting karena tuntutan pekerjaan sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis dan menurut Mondy dan Noe (dalam Masram dan Mu’ah (2015:106) pengembangan sumber daya manusia adalah “Suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Menurut Dessler (2013:4) Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi, manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Selanjutnya Hasibuan (2013:9) menyatakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat dibagi menjadi dua, yaitu fungsi manajemen yang diantara adalah pengendalian yaitu kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran,

kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan. dan fungsi operasional yang diantaranya kedisiplinan.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sukanto (dalam Arifin dan Khalikussabir, 2017:66) motivasi yakni “Keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan” sementara itu menurut Robbins (dalam Bagia, 2015:146) kinerja adalah “Fungsi interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan dapat diketahui bahwa motivasi berhubungan dengan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ranupandojo dan Husnan (dalam Masram dan Mu'ah, 2015:105) pelatihan adalah “Suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi” selanjutnya menurut Robbins (dalam Bagia, 2015:146) kinerja adalah “Fungsi interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan dapat diketahui bahwa motivasi berhubungan dengan kinerja karyawan. Oleh sebab itu dengan pelatihan maka dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan kemampuan akan meningkatkan kinerja, berdasarkan teori ini dapat diketahui bahwa pelatihan berhubungan dengan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “Merupakan perilaku dari individu yang sesuai dengan aturan dan prosedur kerja yang ada” dan menurut Robbins (dalam Bagia, 2015:9) fokus dari perilaku organisasi adalah untuk meningkatkan produktifitas, kinerja dan kepuasan kerja serta menurunkan tingkat kemangkiran dan penggantian karyawan dari pendapat ini dapat dilihat bahwa kinerja berfokus pada

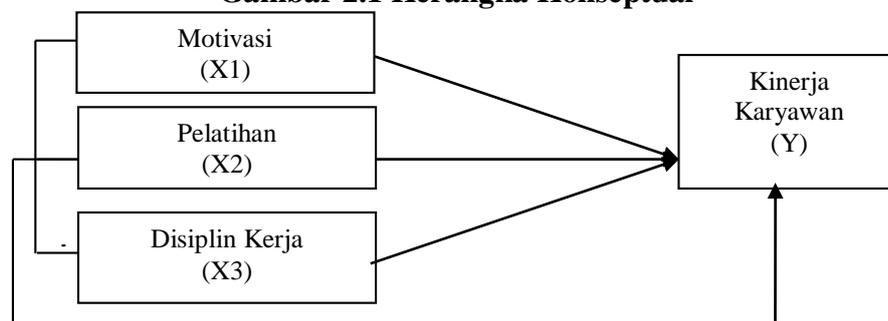
perilaku dan disiplin kerja adalah perilaku karyawan dalam mengikuti aturan perusahaan dan dengan disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun oleh sebab itu dapat diketahui bahwa disiplin kerja berhubungan dengan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja

Stott dan Walker (dalam Bagia, 2015:151) mengatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi atau ditentukan oleh strategi pengembangan dari sisi individu yang diantaranya motivasi dan sikap kerja yakni adanya kedisiplinan individu, serta dari sisi organisasi yang meliputi: struktur dan dukungan pengembangan melalui pelatihan yang diberikan serta jenjang karir yang diberikan oleh organisasi.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Motivasi, pelatihan dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (variabel Independen atau X_1, X_2 dan X_3), sedangkan kinerja karyawan adalah variabel terikat (variabel dependen atau Y), maka hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah Penulis, 2019

Keterangan:

X_1 : Motivasi Berdasarkan Wahjosumidjo (dalam Arifin dan Khalikussabir)

X2 : Pelatihan berdasarkan Suprihanto (dalam Masram dan Mu'ah)

X3 : Disiplin kerja berdasarkan Sutrisno

Y : Kinerja berdasarkan Wood *et al* (dalam Bagia)

D. Hipotesis

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:64) hipotesa adalah “dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian”. Oleh karena itu, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1= Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mercure Medan Angkasa

H2= Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mercure Medan Angkasa

H3= Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mercure Medan Angkasa

H4= Diduga motivasi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mercure Medan Angkasa

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal menurut Manullang (2014:20) penelitian kausal (hubungan sebab-akibat) adalah “Penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat”.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. **Tempat Penelitian** : Hotel Grand Mercure Medan Angkasa.

Jalan Sutomo No 1 Medan

2. **Waktu Penelitian** : Maret 2019 s.d Juli 2019

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun Ajar 2018/2019

No	NAMA KEGIATAN	KEGIATAN																			
		Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		2019				2019				2019				2019				2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal / Pengajuan Judul	■																			
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■															
3	Perbaikan / ACC Proposal					■	■	■													
4	Pengolahan Data						■	■	■	■											
5	Penyusunan Skripsi							■	■	■	■	■	■	■	■	■					
6	Bimbingan Skripsi				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
7	ACC Skripsi																■	■	■	■	
8	Sidang Meja Hijau																			■	

Sumber : Rencana Penelitian 2019

C. Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang dioperasikan dalam penelitian ini adalah variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk memberikan jawaban yang jelas, maka perlu diberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti guna memudahkan pembuatan kuisioner seperti dalam tabel berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Deskripsi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1.	Motivasi (X1)	Pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan Arifin dan Khalikussabir, 2017)	1. Tanggung jawab (<i>Responsibility</i>) 2. Kemajuan (<i>Advancement</i>) 3. Pekerjaan itu sendiri (<i>the work itself</i>) 4. Kondisi kerja (<i>working condition</i>) 5. Kebijakan dan administrasi perusahaan 6. Gaji dan upah (<i>wages and salaries</i>) (Arifin dan Khalikussabir,2017)	1. Kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sehingga karyawan tidak mampu memaksimalkan waktu dalam bekerja 2. Tidak adanya perkembangan karyawan dalam menunjukkan hasil pekerjaannya 3. Karyawan tidak merasakan hasil pekerjaan yang mendekati sempurna adalah sebuah tantangan 4. Karyawan merasakan kondisi kerja yang dirasakannya merupakan keadaan yang memaksa sehingga karyawan dalam bekerja tidak mampu tanpa adanya pengawasan 5. Karyawan merasakan peraturan perusahaan tidak sesuai dengan keadaan saat ini 6. Karyawan merasa gaji dan upah yang diterima oleh	Linkert

				karyawan tidak sesuai dengan kebutuhannya sehingga karyawan tidak menunjukkan kemampuan memaksimalkan waktu dalam bekerja	
2.	Pelatihan (X2)	Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi diaman pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara, 2013:44)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Infrastruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Penetapan sasaran dan metode penyampaian 5. Memiliki sasaran dan tujuan yang jelas (Mangkunegara,2013:57), 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya arah pendidikan pada peningkatan kemampuan peserta dan kurangnya kemampuan instruktur dalam memberikan arahan kepada peserta sehingga hasil pelatihan tidak memberikan kontribusi bagi hasil pekerjaan karyawan 2. Peserta pelatihan tidak terseleksi menyebabkan semangat karyawan dalam pelatihan tidak baik sehingga kontribusi pelatihan terhadap kinerja karyawan tidak menunjukkan kuantitas yang diharapkan 3. Materi dan komponen yang diberikan tidak sesuai dengan tujuan pelatihan sehingga karyawan tidak memiliki kemampuan menggunakan sumber daya dan waktu dengan benar 4. Penetapan sasaran materi dan metode penyampaian pelatihan tidak jelas sehingga 	Likert

				<p>karyawan tidak dapat memahami tujuan pelatihan dan mengakibatkan kurangnya kemampuan karyawan dalam memaksimalkan waktu dalam bekerja</p> <p>5. Pelatihan yang diberikan tidak memiliki sasaran dan tujuan yang jelas sehingga karyawan hanya sekedar mengikuti pelatihan tanpa tahu dan paham tentang substansi pelatihan itu sendiri hal ini membuat karyawan bekerja tanpa memperhatikan kuantitas pekerjaannya</p>	
3.	Disiplin Kerja (X3)	<p>Sikap kesediaan dan kerelaan individu dalam menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. (Singodimedjo dalam Sutrisno,2016)</p>	<p>1. Taat terhadap peraturan waktu perusahaan</p> <p>2. Taat terhadap peraturan perusahaan</p> <p>3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan</p> <p>4. Taat terhadap peraturan lain yang ditentukan oleh perusahaan (Singodimedjo dalam Sutrisno,2016)</p>	<p>1. Karyawan kurang patuh terhadap waktu bekerja hal ini menyebabkan karyawan tidak memiliki kemampuan dalam memaksimalkan waktu dalam bekerja</p> <p>2. Karyawan tidak patuh terhadap aturan yang ditentukan perusahaan sehingga kurang mampu menggunakan sumber daya dan waktu dengan benar</p> <p>3. Karyawan kurang patuh dalam bersikap sehingga karyawan masih memerlukan pengawasan dalam bekerja</p> <p>4. Karyawan kurang</p>	

				patuh dalam hal – hal yang dibolehkan dan tidak boleh dilakukan di dalam perusahaan sehingga dalam bekerja karyawan tetap memerlukan pengawasan.	
4.	Kinerja (Y)	Pencatatan <i>outcome</i> yang dihasilkan pada fungsi atau aktifitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu (Bernardin dan Russel dalam Bagia, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian (Bernardin dan Russel dalam Bagia, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya jumlah yang dihasilkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya 2. Kurangnya hasil kerja yang mendekati sempurna yang dilakukan oleh karyawan 3. Karyawan kurang mampu memaksimalkan waktu dalam bekerja 4. Karyawan kurang mampu menggunakan sumber daya dan waktu dengan benar 5. Karyawan tidak mampu bekerja tanpa pengawasan 	Linkert

Sumber : Diolah Penulis, 2019

D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2015:117) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 148 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2015:117) adalah “bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan sampel yang masih dapat ditolerir.

Jadi jumlah sampel yang diperoleh dari jumlah populasi tersebut dengan tingkat kelonggaran 10% adalah :

$$n = \frac{148}{1 + 148 \times 0,01^2} = 59,67 \text{ digenapkan menjadi } 60 \text{ orang karyawan.}$$

Adapun sampel diambil dari seluruh bagian yang ada pada perusahaan dengan perincian seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3 Sebaran Sampel

No	Bagian	Jumlah
1.	Marketing	5
2.	Front Office	9
3.	Housekeeping	20
4.	Food & Beverage	9
5.	Kitchen	4
6.	Genaral Affair/HRD	4
7.	Security	3
8.	IT	3
9.	Accounting	3
Total		60 Orang

Sumber : Penulis, 2019

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui :

- (1) Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan yang disajikan sedemikian rupa pada responden.
- (2) Pengamatan (*Observasi*), yaitu dengan mengadakan pengamatan pada objek penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui :

- (1) Studi pustaka, yaitu data dikumpulkan dari buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- (2) Studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan data yang berkaitan dengan sejarah perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1) Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan yang disajikan sedemikian rupa pada responden. Dalam penelitian ini kuesioner dibuat menggunakan skala pengukuran likert, menurut

Manullang dan Pakpahan (2014: 98) yaitu “skala linket dirancang untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

2) Dokumentasi

Data penelitian dikumpulkan dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dan berbagai dokumen resmi yang dianggap baik dan ada pengaruhnya dengan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji validitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014: 95) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0.30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji realibilitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014: 97) uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan realibil atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar ($>$) 0.60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2014:160) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan melalui:

1) Histogram Normal *Curve*

Normalitas data bila dilihat dari cara ini dapat ditentukan berdasarkan bentuk gambar kurva. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

2) Uji P-Plot, uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of Regression Standardized Residual* melalui SPSS versi 20.0. dimana :

(a) Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

(b) Jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

(c) Uji *Kolmogorof Smirnov* (K-S), dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data

adalah normal, jika nilai K-S adalah (*Asymp. Sig (2 Tailed)*) > (α) 0,05).

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2014:105) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- 2) Menganalisa matrik korelasi variabel-variabel bebas. Jika antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel bebas.
- 3) Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Menurut Ghozali (2014:110) nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan

nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1 / Tolerance$). Nilai *Cut off* yang umum dipakai untuk menentukan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai $Tolerance > 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

c. Uji *Heteroskedastisitas*

Uji *heteroskedastisitas* menurut Arif (dalam Manullang dan Pakpahan, 2014:199) dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian *heterokedastisitas* dalam penelitian ini menggunakan grafik *scarterplot* antara nilai prediksi variabel dependen (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*). Salah satu cara untuk menentukan adanya *heterokedastisitas* dengan melihat ada tidaknya pola tertentu. Menurut Umar (2013:82) apabila pada grafik titik-titik membentuk suatu pola tertentu, maka telah terjadi heterokedastisitas, dan apabila polanya acak serta tersebar dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Selanjutnya proses pengolahan uji *heterokedastisitas* menggunakan bantuan *software Statistical Product and Service Solusion* (SPSS) versi 20.00.

3. Regresi Linier Berganda

Uji regresi menurut Manullang dan Pakpahan (2014:193) untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari variabel bebas. regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel

bebas terhadap satu variabel terikat dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *SPSS versi 20.00* dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja (*Devendent Variable*)

X₁ = motivasi (*Indevendent Variable*)

X₂= Pelatihan (*Indevendent Variable*)

X₃= Disiplin kerja (*Indevendent Variable*)

a, b₁, b₂,b₃= Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regrestion*)

a = Nilai Y apabila X₁ =X₂ =X₃= 0

ε (epsilon)= Komponen kesalahan random

4. Uji Hipotesis

a. Uji statistik t (uji parsial)

Menurut Ghozali (2013:98) uji statistik ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (X) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh X terhadap Y. Selanjutnya proses pengolahan dilakukan menggunakan bantuan *software Statistical Product and Service Solusion* (SPSS) versi 20.00 dengan rumusan:

Ho : β₁ = 0, Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan menurut Manullang dan Pakpahan (2014:204) adalah sebagai berikut:

- (1) H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- (2) H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ terdapat pengaruh yang signifikan.

Pengaruh individu variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan pengujian secara parsial digunakan rumus statistik uji t adalah :

$$\frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai + hitung

r = Nilai Koefisien

n = Jumlah Sampel

b. Uji statistik F (Simultan)

Menurut Ghazali (2013:98) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter (b_1, b_2, b_3) dalam model sama dengan nol, atau dengan persamaan :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_k = 0$ Artinya, apakah semua variabel independen (X) bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak semua parameter (b_1, b_2) secara simultan sama dengan nol, atau dengan persamaan $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_k \neq 0$ Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji pengaruh secara simultan dengan hipotesa sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara serempak motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

$H_4 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara serempak motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dan kriteria pengambilan keputusan menurut Manullang dan Pakpahan (2014:204) adalah sebagai berikut:

(1) Tolak H_4 , apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig F > \alpha 5\%$

(2) Terima H_4 , apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig F < \alpha 5\%$

Untuk menguji tingkat signifikan hubungan antara ketiga variabel, dapat dihitung dengan rumus statistik sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2}{(1 - R^2)(n-k-1)}$$

Dimana:

F= Tingkat signifikan

k= Jumlah Variabel Independen

n= Jumlah Sampel

R^2 = Koef. Determinasi

5. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2014:97).

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X yaitu terhadap variabel Y yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi.

R^2 = Koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Singkat Grand Mercure Medan Angkasa

Grand Mercure Medan Angkasa merupakan sebuah hotel baru besutan Accor Hotels Worldwide yang terletak di Jalan Sutomo No. 1 Medan. Grand Mercure bukan sepenuhnya merupakan hotel baru, hotel ini menggantikan nama dan manajemen hotel Grand Angkasa setelah di ambil alih oleh Accor Hotels pada Desember 2016. Grand Mercure merupakan salah satu hotel berbintang lima yang ada di kota medan dan salah satu yang memiliki Presidential suite yang bersifat eksklusif reservation dan tidak dapat diakses oleh semua kalangan.

Terdapat 226 kamar yang terdiri dari berbagai kategori, diantaranya:

1) *Deluxe Room*

Merupakan kategori kamar paling murah, memiliki luas ruangan 43 meter persegi terdiri dari *single bed* dan *double bed* untuk 2 orang dan memiliki *ekstra bed* untuk anak.

2) *Premier Room*

Merupakan kategori kamar yang memiliki kapasitas hingga 4 orang, memiliki luas ruangan 43 meter persegi dengan *king size bed*.

3) *Deluxe Suite*

Merupakan kategori kamar yang cukup mewah dengan luas ruangan 54 meter persegi, memiliki mini bar pribadi, brankas pribadi serta kamar mandi yang luas dan lengkap.

4) *Family Suite*

Merupakan kategori kamar untuk sebuah keluarga dan merupakan jenis kamar termahal dengan luas kamar 65 meter persegi yang memiliki berbagai fasilitas, diantaranya terdapat ruang keluarga, mini bar, ruangan kamar yang terpisah dan kamar mandi yang luas dan lengkap, kategori ini memiliki konsep mirip dengan apartemen.

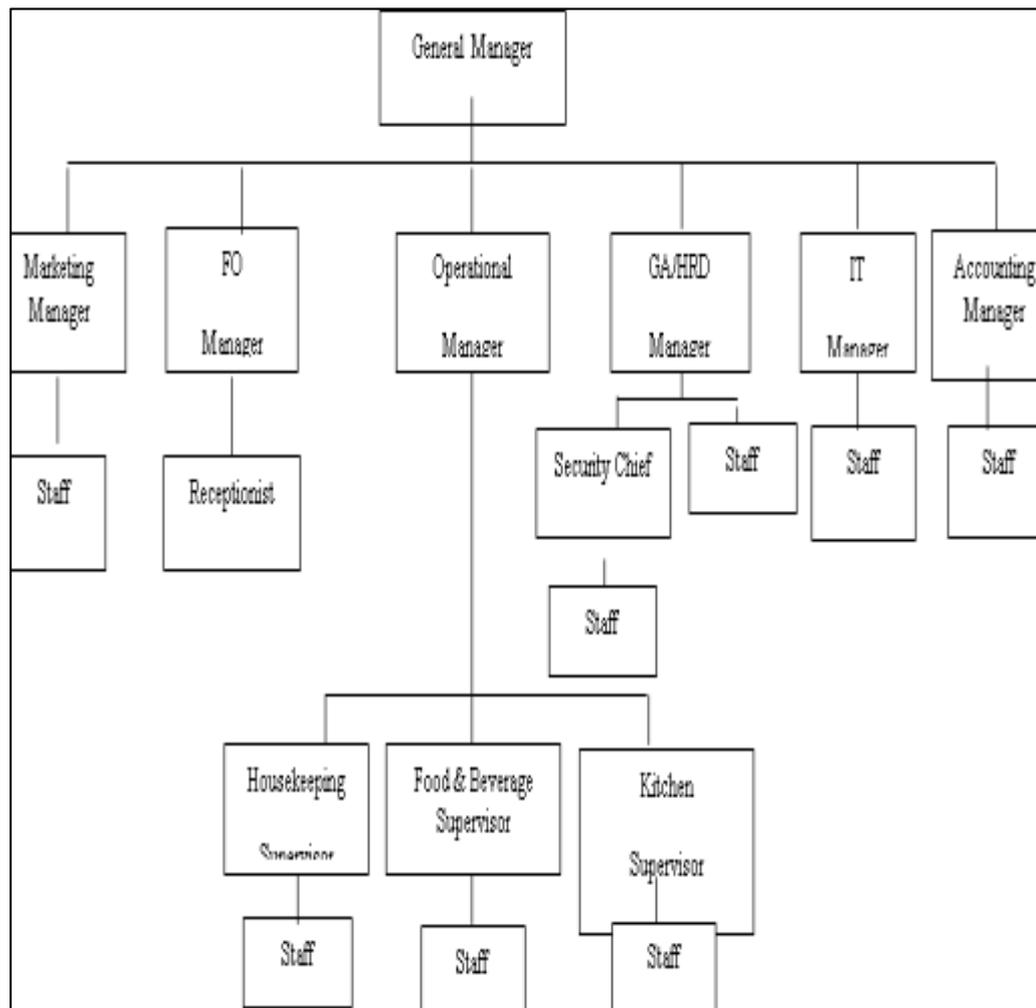
5) *Presidential suite*

Merupakan kategori kamar eksklusif yang diperuntukkan bagi kalangan atas dan melalui pemesanan secara khusus, peneliti tidak mendapat cukup info tentang fasilitas dan harga dari kategori kamar tersebut.

Grand Mercure memiliki harga yang termasuk kategori paling murah untuk sebuah hotel berbintang lima, hotel lain berlevel setara memiliki harga rata-rata lebih mahal 25-50 persen untuk harga terendah. Bahkan banyak hotel berbintang empat memiliki harga setara bahkan lebih mahal dibandingkan Grand Mercure, hal ini merupakan nilai jual kepada masyarakat dengan menawarkan fasilitas tambahan standar hotel berbintang lima. Semua kategori kamar mendapatkan fasilitas umum seperti sarapan, *wifi*, kolam renang, parkir dan layanan bus antar jemput dari bandara dan stasiun kereta api secara gratis untuk mengakomodir keperluan transportasi para pelanggan.

b. Struktur Organisasi

Setiap perusahaan mempunyai struktur organisasi untuk menggambarkan secara jelas unsur-unsur yang membantu pimpinan dalam menjalankan perusahaan dan dapat diketahui posisi, tugas dan wewenang setiap bagian.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Grand Mercure Medan Angkasa

Sumber : Grand Mercure Medan Angkasa

Pembagian tugas dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

1) *General Manager*

Fungsi, wewenang dan tanggungjawab *General Manager* adalah sebagai pemimpin utama dalam hotel yang bertugas memberikan arahan serta mengawasi pelaksanaan seluruh kegiatan dilapangan baik menyangkut operasional hotel itu sendiri maupun sistem pelaporan dan hal-hal administratif lainnya sekaligus sebagai pengambil keputusan.

2) *Operasional Manager*

Tugas, wewenang dan tanggungjawab *Operasional Manager* adalah:

- (a) Menjalankan perintah yang di sampaikan oleh *General Manager* dalam operasional hotel
- (b) *Operasional Manager*, bertanggungjawab kepada *General Manager*.
- (c) Menyampaikan laporan tentang operasional hotel.

3) *General Affair/Human Resources Manager*

General Affair/Human Resources manager merupakan bagian yang bertanggung-jawab dalam hal ini seperti pelatihan karyawan, bagian administrasi yang bertanggungjawab atas segala urusan yang berhubungan dengan tata administrasi hotel.

4) *Marketing Manager*

Bertanggung jawab pada bidang pemasaran dan penjualan yang mana tugasnya antara lain adalah melakukan kontrak dengan para relasi yang sudah lama dan yang akan menggunakan jasa hotel. Memastikan penjualan kamar memenuhi target, menggiatkan program promosi, baik kamar maupun makanan dan minuman dan konvensi lainnya. Juga bertanggungjawab dalam mempertahankan hubungan dengan para pelanggan. Mengatur pelaksanaan proses pemasaran seperti iklan, dan penawaran-penawaran serta menciptakan hubungan-hubungan baru. Mengorganisasi pelaksanaan *event* tertentu di hotel dan melakukan evaluasi terhadap performa produk yang dimiliki oleh hotel.

5) *Accounting Manager*

Tugas dan tanggungjawab *accounting manager* adalah:

- (a) Mencatat transaksi keuangan setiap hari.
- (b) Membuat laporan keuangan setiap bulan dan setiap tahun, kemudian di sampaikan kepada *general manager* hotel.

6) *IT Manager*

Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan perbaikan dan perawatan perlengkapan yang ada di kamar dan peralatan, mesin-mesin, komputer, audio visual, pendingin dan alat elektronik lainnya yang ada di seluruh hotel.

7) *Front Office Manager*

Front Office Manager memiliki tugas dan tanggungjawab seperti berikut :

- (a) Menjual kamar, tugas ini antara lain menerima pemesanan kamar, menangani tamu yang tanpa pemesan kamar, melaksanakan pendaftaran, dan penentuan kamar.
- (b) Memberikan informasi tentang pelayanan hotel.
- (c) Mengkoordinir pelayanan tamu, antara lain sebagai penghubung antara bagian-bagian di hotel menangani berbagai masalah dan keluhan tamu.

8) *House Keeping Spv*

Mempunyai tugas dan tanggungjawab antara lain mengkoordinir pelaksanaan persiapan kamar yang meliputi perlengkapan, kerapihan, kebersihan dan kenyamanan guna memastikan pelayanan maksimal yang diberikan kepada tamu. Selain itu tugasnya juga meliputi binatu atau pencucian dan penyetricaan, penggantian seprai dikamar, kebersihan *area public* dan pengontrolan pemakaian mini bar di kamar oleh tamu.

9) *Food and Beverage Spv*

Bertanggungjawab atas operasional pada makanan dan minuman yang meliputi kegiatan di *restaurant*, *room service*, konvensi seperti pesta, seminar, ulang tahun, *show*, dan lain-lain. Juga turut dalam pelaksanaan tugas di dapur yang meliputi *main kitchen* dan *pastry* serta ruang makan karyawan atau *employee dining room*, selain itu tugasnya juga meliputi bagian *entertainment*.

10) *Kitchen Spv*

Bertanggungjawab terhadap seluruh makanan yang disajikan pada hotel Gran mercure Medan, mulai dari masakan *national food* dan *international food*.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 60 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja yang akan dipaparkan pada tabel 4.1, tabel 4.2, tabel 4.3 dan tabel 4.4 sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karateristik		Jumlah	%
J.Kelamin	Laki-Laki	38	63.3
	Perempuan	22	36.7
	Total	60	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 60 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 38 (63,3%) dan perempuan sebanyak 22 orang (36,7%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karateristik		Jumlah	%
Usia	31-40 Tahun	25	41.7
	21-30 Tahun	22	36.7
	41-50 Tahun	10	16.7
	< 20 Tahun	3	5.0
	Total	60	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 60 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 25 orang (41,7%) kemudian yang berusia 21-30 tahun sebanyak 22 orang (36,7%) kemudian 41-50 tahun sebanyak 10 orang (16,7%) dan < 20 tahun sebanyak 3 orang (5%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karateristik		Jumlah	%
T.Pendidikan	Akademi/Diploma	33	55.0
	S1	14	23.3
	SMA Sederajat	13	21.7
	Total	60	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 60 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki pendidikan akademi atau diploma sebanyak 33 orang (55%) kemudian S1 sebanyak 14 orang (23,3%) dan SMA sederajat 13 orang responden (21,7%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karateristik		Jumlah	%
Masa Kerja	2-5 Tahun	37	61.7
	5-10 Tahun	16	26.7
	< 2 Tahun	7	11.7
	Total	60	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 60 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja 2-5 tahun yaitu sebanyak 37 orang responden (61,7%), kemudian 5-10 tahun sebanyak 16 responden (26,7%) dan < 2 tahun sebanyak 7 orang responden (11,7%).

3. Deskripsi Karateristik dan Jawaban Responden

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pernyataan.

Tabel 4.5 Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Tidak Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2016:216)

Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut:

a. Variabel motivasi (X_1)

Variabel motivasi dibentuk oleh enam indikator yaitu: tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan,

gaji dan upah. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (X_{1.1}, X_{1.2})

Variabel	Jawaban Responden	Item Pernyataan			
		Saya mampu memaksimalkan waktu dalam bekerja		Saya melakukan pekerjaan harus baik dan benar	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
Motivasi	Sangat Setuju	23	38.3	22	36.7
	Setuju	30	50.0	31	51.7
	Tidak Ada Pendapat	3	5.0	4	6.7
	Tidak Setuju	4	6.7	3	5.0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Total	60	100	60	100
	Rata-rata	4.50		4.27	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.6 di atas, indikator tanggung jawab yang diwakilkan oleh dua pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item mampu memaksimalkan waktu dalam bekerja, didominasi sebanyak 30 responden (50%) yang menyatakan setuju dengan nilai Rata-rata 4,50. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan Grand Mercure Medan Angkasa sangat baik memaksimalkan waktu dalam bekerja.
- 2) Untuk item melakukan pekerjaan harus baik dan benar, didominasi sebanyak 31 responden (51,7%) menyatakan setuju, dengan nilai Rata-rata 4,27. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan Grand Mercure Medan Angkasa sangat baik melakukan pekerjaan dengan baik dan benar.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemajuan (X_{1.3},X_{1.4})

	Jawaban Responden	Item Pernyataan			
		Saya harus menghasilkan pekerjaan yang semakin hari semakin baik		Saya menyukai adanya perkembangan dalam hasil kerja yang dilakukan	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
Variabel Motivasi	Sangat Setuju	31	51.7	19	31.7
	Setuju	20	33.3	34	56.7
	Tidak Ada Pendapat	4	6.7	3	5.0
	Tidak Setuju	4	6.7	4	6.7
	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	-	-
	Total	60	100	60	100
	Rata-rata	4.05		4.35	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.7 di atas, indikator kemajuan yang diwakilkan oleh dua pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item menghasilkan pekerjaan yang semakin hari semakin baik, didominasi sebanyak 31 responden (51,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,05. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand Mercure Medan Angkasa baik dalam menghasilkan pekerjaan yang semakin hari semakin baik.
- 2) Untuk item karyawan menyukai adanya perkembangan dalam hasil kerja yang dilakukan, didominasi sebanyak 34 responden (56,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,3. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand Mercure Medan Angkasa sangat baik menyukai adanya perkembangan dalam hasil kerja yang dilakukan.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pekerjaan Itu Sendiri (X_{1.5}, X_{1.6})

Variabel Motivasi	Jawaban Responden	Item Pernyataan			
		Saya belajar banyak dari pekerjaan yang saya lakukan		Saya melakukan pekerjaan dengan menunjukkan hasil terbaik	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	29	48.3	20	33.3
	Setuju	28	46.7	32	53.3
	Tidak Ada Pendapat	1	1.7	3	5.0
	Tidak Setuju	2	3.3	5	8.3
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Total	60	100	60	100
	Rata-rata	4.25		4.18	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.8 di atas, indikator pekerjaan itu sendiri yang diwakilkan oleh dua pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item belajar banyak dari pekerjaan yang dilakukan, didominasi sebanyak 29 responden (48,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,25. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand Mercure Medan Angkasa sangat baik dalam belajar banyak dari pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Untuk item melakukan pekerjaan dengan menunjukkan hasil terbaik, didominasi sebanyak 32 responden (53,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,18. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand Mercure Medan Angkasa sangat baik melakukan pekerjaan dengan menunjukkan hasil terbaik.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kondisi Kerja (X_{1.7}, X_{1.8})

Variabel Motivasi	Jawaban Responden	Item Pernyataan			
		Merasa terpaksa melakukan pekerjaan saya saat ini		Saya berada pada lingkungan kerja yang kondusif	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	22	36.7	36	60.0
	Setuju	32	53.3	19	31.7
	Tidak Ada Pendapat	5	8.3	4	6.7
	Tidak Setuju	1	1.7	1	1.7
	Sangat Tidak Setuju	-	-		
	Total	60	100	60	100
	Rata-rata	4.47		4.23	

Pada tabel 4.9 di atas, indikator kondisi kerja yang diwakilkan oleh dua pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item merasa terpaksa melakukan pekerjaan saat ini, didominasi sebanyak 32 responden (53,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,47. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand Mercure Medan Angkasa masih sangat merasa terpaksa melakukan pekerjaannya saat ini.
- 2) Untuk item berada pada lingkungan kerja yang kondusif, didominasi sebanyak 36 responden (60%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,23. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand Mercure Medan Angkasa merasa sangat baik berada pada lingkungan kerja yang kondusif.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (X_{1.9}, X_{1.10})

Variabel Motivasi	Jawaban Responden	Item Pernyataan			
		Saya merasa peraturan dan tata tertib diperusahaan membuat tidak nyaman dalam bekerja		Saya merasa bahwa pola pelaporan kerja terlalu rumit	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	31	51.7	20	33.3
	Setuju	20	33.3	28	46.7
	Tidak Ada Pendapat	4	6.7	7	11.7
	Tidak Setuju	4	6.7	5	8.3
	Sangat Tidak Setuju	1	1.7		
	Total	60	100	60	100
	Rata-rata	4.48		4.25	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.10 di atas, indikator kebijakan dan administrasi perusahaan diwakilkan oleh dua pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item merasa peraturan dan tata tertib diperusahaan membuat tidak nyaman dalam bekerja, didominasi sebanyak 31 responden (51,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,48. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand Mercure Medan Angkasa masih merasa

peraturan dan tata tertib diperusahaan membuat sangat tidak nyaman dalam bekerja.

- 2) Untuk item karyawan merasa bahwa pola pelaporan kerja terlalu rumit, didominasi sebanyak 28 responden (46,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,25. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand Mercure Medan Angkasa masih merasa bahwa pola pelaporan kerja sangat rumit.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji dan Upah (X_{1.11},X_{1.12})

Variabel Motivasi	Jawaban Responden	Item Pernyataan			
		Saya menerima gaji yang mendorong saya untuk meningkatkan hasil kerja lebih baik dengan memanfaatkan waktu kerja sebaik-baiknya		Saya menerima gaji membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	32	53.3	22	36.7
	Setuju	19	31.7	32	53.3
	Tidak Ada Pendapat	7	11.7	5	8.3
	Tidak Setuju	2	3.3	1	1.7
	Sangat Tidak Setuju				
	Total	60	100	60	100
	Rata-rata	4.37		4.28	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.11 di atas, indikator gaji dan upah diwakilkan oleh dua pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item menerima gaji yang mendorong karyawan untuk meningkatkan hasil kerja lebih baik dengan memanfaatkan waktu kerja sebaik-baiknya, didominasi sebanyak 32 responden (53,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,37. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand Mercure Medan Angkasa sangat baik dalam menerima gaji yang kompetitif dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan hasil kerja lebih baik dengan memanfaatkan waktu kerja sebaik-baiknya.

- 2) Untuk item karyawan menerima gaji membuat lebih bersemangat dalam bekerja, didominasi sebanyak 32 responden (53,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,28. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand Mercure Medan Angkasa sangat baik menerima gaji membuat lebih bersemangat dalam bekerja.

b. Variabel Pelatihan (X₂)

Variabel pelatihan dibentuk oleh lima indikator yaitu: infrastruktur, peserta, materi, penetapan sasaran dan metode penyampaian serta memiliki sasaran dan tujuan yang jelas. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Infrastruktur (X_{2.1}, X_{2.2})

Variabel Pelatihan	Jawaban Responden	Item Pernyataan			
		Saya mendapatkan keterampilan dari pelatihan		Saya mengikuti pelatihan yang memiliki instruktur dalam memberikan arahnya selalu jelas dan benar	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	25	41.7	37	61.7
	Setuju	25	41.7	18	30.0
	Tidak Ada Pendapat	6	10.0	4	6.7
	Tidak Setuju	4	6.7	1	1.7
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Total	60	100	60	100
	Rata-rata	4.48		4.35	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.12 di atas, indikator infrastruktur diwakilkan oleh dua pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item mendapatkan keterampilan dari pelatihan, didominasi masing-masing sebanyak 25 responden (41,7%) sangat setuju dan 25 responden setuju (41,7%),

dengan nilai rata-rata 4,48. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan Grand Mercure Medan Angkasa sangat baik mendapatkan keterampilan dari pelatihan.

- 2) Untuk item karyawan mengikuti pelatihan yang memiliki instruktur dalam memberikan arahnya selalu jelas dan benar, didominasi sebanyak 37 responden (61,7%) yang menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,47. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand Mercure Medan Angkasa sangat baik mengikuti pelatihan yang memiliki instruktur dalam memberikan arahnya selalu jelas dan benar.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Peserta (X_{2.3}, X_{2.4})

Variabel Pelatihan	Jawaban Responden	Item Pernyataan			
		Saya sebagai peserta telah diseleksi oleh perusahaan untuk dapat mengikuti pelatihan		Saya sebagai peserta sangat bersemangat dan antusias dalam mengikuti pelatihan	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	37	61.7	25	41.7
	Setuju	17	28.3	28	46.7
	Tidak Ada Pendapat	3	5.0	3	5.0
	Tidak Setuju	3	5.0	4	6.7
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Total	60	100	60	100
	Rata-rata	4.25		4.50	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.13 di atas, indikator peserta diwakilkan oleh dua pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan sebagai peserta telah diseleksi oleh perusahaan untuk dapat mengikuti pelatihan, didominasi sebanyak 37 responden (61,7%) yang menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,25. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand Mercure Medan Angkasa sangat baik sebagai peserta telah diseleksi oleh perusahaan untuk dapat mengikuti pelatihan.

- 2) Untuk item karyawan sebagai peserta sangat bersemangat dan antusias dalam mengikuti pelatihan, didominasi sebanyak 28 responden (46,7%) yang menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,50. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand Mercure Medan Angkasa sangat baik sebagai peserta sangat bersemangat dan antusias dalam mengikuti pelatihan.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Materi (X_{2.5}, X_{2.6})

Variabel Pelatihan	Jawaban Responden	Item Pernyataan			
		Saya menerima materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan		Saya menerima materi pelatihan memiliki komponen-komponen yang sistematis sehingga peserta mampu menggali lebih dalam isi materi yang diberikan	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	36	60.0	22	36.7
	Setuju	19	31.7	32	53.3
	Tidak Ada Pendapat	3	5.0	5	8.3
	Tidak Setuju	2	3.3	1	1.7
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Total	60	100	60	100
	Rata-rata	4.47		4.27	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.14 di atas, indikator materi diwakilkan oleh dua pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan menerima materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan, didominasi sebanyak 36 responden (60%) yang menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,47. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand Mercure Medan Angkasa sangat baik menerima materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan.
- 2) Untuk item menerima materi pelatihan memiliki komponen-komponen yang sistematis sehingga peserta mampu menggali lebih dalam isi materi yang diberikan, didominasi sebanyak 32 responden (53,3%) yang menyatakan setuju,

dengan nilai rata-rata 4,27. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand Mercure Medan Angkasa sangat baik dalam menerima materi pelatihan yang memiliki komponen-komponen yang sistematis sehingga peserta mampu menggali lebih dalam isi materi yang diberikan.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Metode Penyampaian (X_{2.7}, X_{2.8})

Variabel Pelatihan	Jawaban Responden	Item Pernyataan			
		Saya merasakan bahwa penetapan sasaran materi yang diberikan dapat dipahami dengan jelas oleh peserta pelatihan		Saya merasa metode penyampaian pelatihan dapat dipahami oleh peserta	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	33	55.0	28	46.7
	Setuju	18	30.0	24	40.0
	Tidak Ada Pendapat	7	11.7	5	8.3
	Tidak Setuju	2	3.3	3	5.0
	Sangat Tidak Setuju				
	Total	60	100	60	100
	Rata-rata	4.35		4.25	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.15 di atas, indikator metode penyampaian diwakilkan oleh dua pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item merasakan bahwa penetapan sasaran materi yang diberikan dapat dipahami dengan jelas oleh peserta pelatihan, didominasi sebanyak 33 responden (55%) yang menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,35. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand Mercure Medan Angkasa merasakan bahwa penetapan sasaran materi yang diberikan sangat baik dan dapat dipahami dengan jelas oleh peserta pelatihan.
- 2) Untuk item merasa metode penyampaian pelatihan dapat dipahami oleh peserta, didominasi sebanyak 28 responden (46,7%) yang menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,25. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand

Mercure Medan Angkasa merasakan metode penyampaian pelatihan sangat baik dan dapat dipahami oleh peserta.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan Yang Jelas (X_{2.9}, X_{2.10})

Variabel Pelatihan	Jawaban Responden	Item Pernyataan			
		Saya merasa sasaran pelatihan yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan dan perusahaan		Saya merasa tujuan akhir pelatihan menghasilkan karyawan yang meningkatkan keterampilan maupun kemampuan dalam bekerja	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	29	48.3	32	53.3
	Setuju	26	43.3	25	41.7
	Tidak Ada Pendapat	3	5.0	3	5.0
	Tidak Setuju	2	3.3	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Total	60	100	60	100
	Rata-rata	4.50		4.47	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.16 di atas, indikator tujuan yang jelas diwakilkan oleh dua pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item merasa sasaran pelatihan yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan dan perusahaan, didominasi sebanyak 29 responden (48,3%) yang menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,50. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand Mercure Medan Angkasa merasa sasaran pelatihan yang diberikan sangat baik dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan dan perusahaan.
- 2) Untuk item merasa tujuan akhir pelatihan menghasilkan karyawan yang meningkatkan keterampilan maupun kemampuan dalam bekerja, didominasi sebanyak 32 responden (53,3%) yang menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,47. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand Mercure Medan

Angkasa merasa tujuan akhir pelatihan sangat baik dalam menghasilkan karyawan yang meningkatkan keterampilan maupun kemampuan dalam bekerja.

c. Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Variabel disiplin kerja dibentuk oleh empat indikator yaitu: taat terhadap peraturan waktu perusahaan, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lain yang ditentukan oleh perusahaan. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Peraturan Waktu Perusahaan (X_{3.1},X_{3.2})

Variabel Disiplin kerja	Jawaban Responden	Item Pernyataan			
		Saya datang lebih awal untuk bekerja		Saya mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang ditentukan	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	32	53.3	28	46.7
	Setuju	19	31.7	23	38.3
	Tidak Ada Pendapat	7	11.7	5	8.3
	Tidak Setuju	2	3.3	4	6.7
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Total	60	100	60	100
	Rata-rata	4.27		4.23	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.17 di atas, indikator taat terhadap peraturan waktu perusahaan diwakili oleh dua pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item datang lebih awal untuk bekerja, didominasi sebanyak 32 responden (53,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4.27. Jawaban ini menggambarkan sikap karyawan Grand Mercure Medan Angkasa sangat baik dengan datang lebih awal untuk bekerja.

- 2) Untuk item mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, didominasi sebanyak 28 responden (46,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,23 . Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan Grand Mercure Medan Angkasa sangat baik dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Peraturan Perusahaan (X_{3.3}, X_{3.4})

Variabel Disiplin kerja	Jawaban Responden	Item Pernyataan			
		Saya mampu menggunakan fasilitas kerja dengan efektif dan efisien		melaksanakan tugas yang diberikan kepada saya tanpa mengulur waktu	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	36	60.0	33	55.0
	Setuju	19	31.7	24	40.0
	Tidak Ada Pendapat	4	6.7	1	1.7
	Tidak Setuju	1	1.7	2	3.3
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Total	60	100	60	100
	Rata-rata	4.40		4.50	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.18 di atas, indikator taat terhadap peraturan perusahaan diwakilkan oleh dua pernyataan sebagai berikut:

- 3) Untuk item mampu menggunakan fasilitas kerja dengan efektif dan efisien, didominasi sebanyak 36 responden (60%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,40. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan Grand Mercure Medan Angkasa sangat baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja dengan efektif dan efisien.
- 4) Untuk item melaksanakan tugas yang diberikan tanpa mengulur waktu, didominasi sebanyak 33 responden (55%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,50. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan Grand Mercure Medan

Angkasa sangat baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan tanpa mengulur waktu.

Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan (X_{3.5}, X_{3.6})

Variabel Disiplin kerja	Jawaban Responden	Item Pernyataan			
		Saya menggunakan seragam kerja sesuai dengan peraturan perusahaan		Saya menggunakan atribut pada pakaian sesuai dengan tempatnya	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	31	51.7	27	45.0
	Setuju	20	33.3	24	40.0
	Tidak Ada Pendapat	4	6.7	5	8.3
	Tidak Setuju	4	6.7	4	6.7
	Sangat Tidak Setuju	1	1.7		
	Total	60	100	60	100
	Rata-rata	4.35		4.38	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.19 di atas, indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan diwakilkan oleh dua pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item menggunakan seragam kerja sesuai dengan peraturan perusahaan, didominasi sebanyak 31 responden (51,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,35. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan Grand Mercure Medan Angkasa sangat baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan tanpa mengulur waktu.
- 2) Untuk item menggunakan atribut pada pakaian sesuai dengan tempatnya, didominasi sebanyak 27 responden (45%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,38 . Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan Grand Mercure Medan Angkasa sangat baik dalam menggunakan atribut pada pakaian sesuai dengan tempatnya.

Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Peraturan Lain Yang Ditentukan Oleh Perusahaan (X3.7,X3.8)

Variabel Disiplin kerja	Jawaban Responden	Item Pernyataan			
		Memberikan informasi jika saya tidak masuk kerja sesuai dengan waktu penginformasian yang ditentukan perusahaan		Saya selalu melaporkan kendala yang saya hadapi kepada pimpinan unit/bagian saya	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	34	56.7	38	63.3
	Setuju	19	31.7	16	26.7
	Tidak Ada Pendapat	4	6.7	4	6.7
	Tidak Setuju	3	5.0	2	3.3
	Sangat Tidak Setuju				
	Total	60	100	60	100
	Rata-rata	4.47		4.43	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.20 di atas, indikator taat terhadap peraturan lain yang ditentukan oleh perusahaan diwakilkan oleh dua pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item memberikan informasi jika saya tidak masuk kerja sesuai dengan waktu penginformasian yang ditentukan perusahaan, didominasi sebanyak 34 responden (56,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,47. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan Grand Mercure Medan Angkasa sangat baik dalam memberikan informasi jika tidak masuk kerja sesuai dengan waktu penginformasian yang ditentukan perusahaan.
- 2) Untuk item karyawan selalu melaporkan kendala yang dihadapi kepada pimpinan unit/bagian, didominasi sebanyak 38 responden (63,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,43. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan Grand Mercure Medan Angkasa karyawan sangat baik dan selalu melaporkan kendala yang dihadapi kepada pimpinan unit/bagian.

d. Variabel Kinerja (Y)

Variabel kinerja karyawan dibentuk oleh 5 indikator yaitu: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y.1, Y.2)

Variabel Kinerja	Jawaban Responden	Item Pernyataan			
		Saya mengerjakan pekerjaan lebih dari yang biasanya		Saya melakukan tugas berprinsip harus lebih banyak yang diselesaikan setiap harinya	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	32	53.3	30	50.0
	Setuju	19	31.7	25	41.7
	Tidak Ada Pendapat	7	11.7	3	5.0
	Tidak Setuju	2	3.3	2	3.3
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Total	60	100	60	100
	Rata-rata	4.35		4.38	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.21 di atas, indikator kuantitas diwakilkan oleh dua pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item mengerjakan pekerjaan lebih dari yang biasanya, didominasi masing-masing sebanyak 32 responden (53,3%) sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,35. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan Grand Mercure Medan Angkasa sangat baik dalam mengerjakan pekerjaan lebih dari yang biasanya.
- 2) Untuk item melakukan tugas berprinsip harus lebih banyak yang diselesaikan setiap harinya, didominasi sebanyak 30 responden (50%) yang menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,38. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand Mercure Medan Angkasa sangat baik dalam melakukan tugas berprinsip harus lebih banyak yang diselesaikan setiap harinya.

Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Y.3, Y.4)

Variabel Kinerja	Jawaban Responden	Item Pernyataan			
		Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan baik		Saya melakukan tugas dengan tepat dan benar	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	34	56.7	35	58.3
	Setuju	21	35.0	19	31.7
	Tidak Ada Pendapat	4	6.7	3	5.0
	Tidak Setuju	1	1.7	3	5.0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Total	60	100	60	100
	Rata-rata	4.47		4.43	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.22 di atas, indikator kualitas diwakilkan oleh dua pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item mengerjakan pekerjaan dengan baik, didominasi sebanyak 34 responden (56,6%) yang menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,47. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand Mercure Medan Angkasa mengerjakan pekerjaan dengan sangat baik.
- 2) Untuk item melakukan tugas dengan tepat dan benar, didominasi sebanyak 35 responden (58,3%) yang menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,43. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand Mercure Medan Angkasa sangat baik dalam melakukan tugas dengan tepat dan benar.

Tabel 4.23 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu (Y.5,Y.6)

Variabel Kinerja	Jawaban Responden	Item Pernyataan			
		Saya mengerjakan tugas saya tepat waktu		Saya tidak suka dengan waktu yang terbuang percuma	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	22	36.7	27	45.0
	Setuju	31	51.7	22	36.7
	Tidak Ada Pendapat	3	5.0	4	6.7
	Tidak Setuju	4	6.7	5	8.3
	Sangat Tidak Setuju	-	-	2	3.3
	Total	60	100	60	100
	Rata-rata	4.18		4.12	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.23 di atas, indikator ketepatan waktu diwakilkan oleh dua pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item mengerjakan tugas tepat waktu, didominasi sebanyak 31 responden (51,7%) yang menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,18. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand Mercure Medan Angkasa mengerjakan tugas tepat waktu dengan baik.
- 2) Untuk item tidak suka dengan waktu yang terbuang percuma, didominasi sebanyak 27 responden (47%) yang menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,12. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand Mercure Medan Angkasa berpendapat baik dengan tidak suka dengan waktu yang terbuang percuma.

Tabel 4.24 Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektifitas (Y.7, Y.8)

Variabel Kinerja	Jawaban Responden	Item Pernyataan			
		Saya mengerjakan tugas saya dengan detail		Saya menggunakan alat kerja dengan baik	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	36	60.0	34	56.7
	Setuju	16	26.7	21	35.0
	Tidak Ada Pendapat	5	8.3	3	5.0
	Tidak Setuju	3	5.0	2	3.3
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Total	60	100	60	100
	Rata-rata	4.42		4.45	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.24 di atas, indikator ketepatan waktu diwakilkan oleh dua pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item mengerjakan tugas dengan detail, didominasi sebanyak 36 responden (60%) yang menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,42. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand Mercure Medan Angkasa sangat baik dalam mengerjakan tugas dengan detail.

- 2) Untuk item menggunakan alat kerja dengan baik, didominasi sebanyak 34 responden (56,7%) yang menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,45. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand Mercure Medan Angkasa sangat baik menggunakan alat kerja.

Tabel 4.25 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemandirian (Y.9, Y.10)

Variabel Kinerja	Jawaban Responden	Item Pernyataan			
		Saya mampu bekerja secara mandiri		Saya bekerja tidak suka dengan pengawasan yang terlalu ketat	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	43	71.7	45	75.0
	Setuju	13	21.7	12	20.0
	Tidak Ada Pendapat	3	5.0	1	1.7
	Tidak Setuju	1	1.7	2	3.3
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Total	60	100	60	100
	Rata-rata	4.63		4.67	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.25 di atas, indikator kemandirian diwakilkan oleh dua pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item mampu bekerja secara mandiri, didominasi sebanyak 43 responden (71,7%) yang menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,63. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand Mercure Medan sangat baik dan mampu bekerja secara mandiri.
- 2) Untuk item bekerja tidak suka dengan pengawasan yang terlalu ketat, didominasi sebanyak 45 responden (75%) yang menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,67. Jawaban ini menggambarkan karyawan Grand Mercure Medan Angkasa sangat baik dengan bekerja tidak suka dengan pengawasan yang terlalu ketat.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas pada *corrected item total corelation* yang artinya nilai skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil validitas butir pernyataan dinyatakan valid jika hasil lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.26 Uji Validitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	169.48	343.644	.771	.952
X1.2	169.48	349.169	.619	.953
X1.3	169.42	345.603	.587	.953
X1.4	169.55	345.404	.738	.952
X1.5	169.28	354.613	.484	.954
X1.6	169.57	346.521	.652	.953
X1.7	169.43	356.080	.437	.954
X1.8	169.18	348.695	.709	.953
X1.9	169.42	345.603	.587	.953
X1.10	169.63	355.592	.338	.955
X1.11	169.33	353.616	.436	.954
X1.12	169.43	356.080	.437	.954
X2.1	169.50	351.983	.458	.954
X2.2	169.17	347.836	.743	.952
X2.3	169.22	350.579	.543	.954
X2.4	169.45	344.286	.738	.952
X2.5	169.20	351.281	.567	.953
X2.6	169.43	356.080	.437	.954
X2.7	169.32	348.932	.590	.953
X2.8	169.40	352.142	.482	.954
X2.9	169.32	354.254	.468	.954
X2.10	169.20	356.739	.473	.954
X3.1	169.33	348.734	.599	.953
X3.2	169.43	351.504	.471	.954
X3.3	169.18	347.406	.759	.952
X3.4	169.22	354.376	.488	.954
X3.5	169.42	345.603	.587	.953
X3.6	169.45	348.319	.574	.953
X3.7	169.28	344.715	.727	.952

X3.8	169.18	350.288	.585	.953
Y1	169.33	349.684	.567	.953
Y2	169.30	348.451	.680	.953
Y3	169.22	347.868	.742	.952
Y4	169.25	349.614	.577	.953
Y5	169.50	343.746	.774	.952
Y6	169.57	348.894	.441	.955
Y7	169.27	345.385	.685	.953
Y8	169.23	350.860	.584	.953
Y9	169.05	353.675	.547	.954
Y10	169.02	355.983	.440	.954

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00 , 2019

Berdasarkan tabel 4.26 *corrected item total corelation* berada di atas 0,30 yang mengatakan variabel angket adalah sah (valid).

b. Uji Realibilitas

Tabel 4.27 Uji Realibilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	40

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00 , 2019

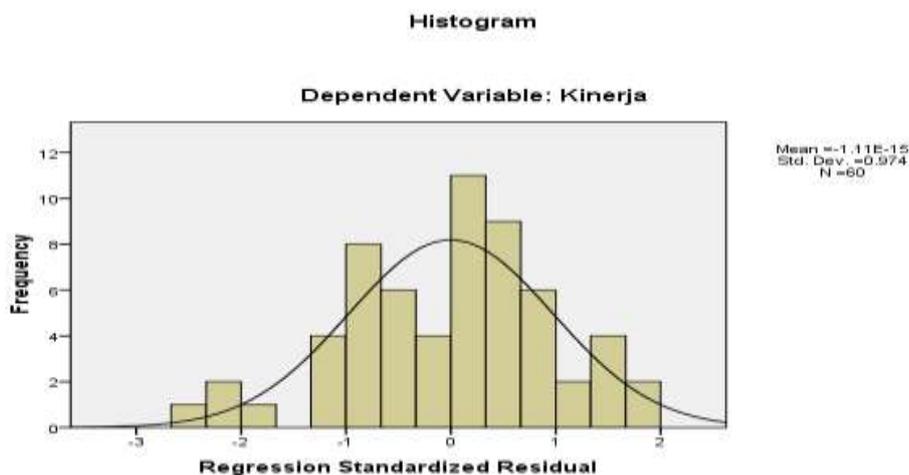
Pada tabel 4.27 di atas, diketahui hasil *output SPSS cronbach's alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 40 pernyataan 0,954 > 0,60 adalah realibel atau handal.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis

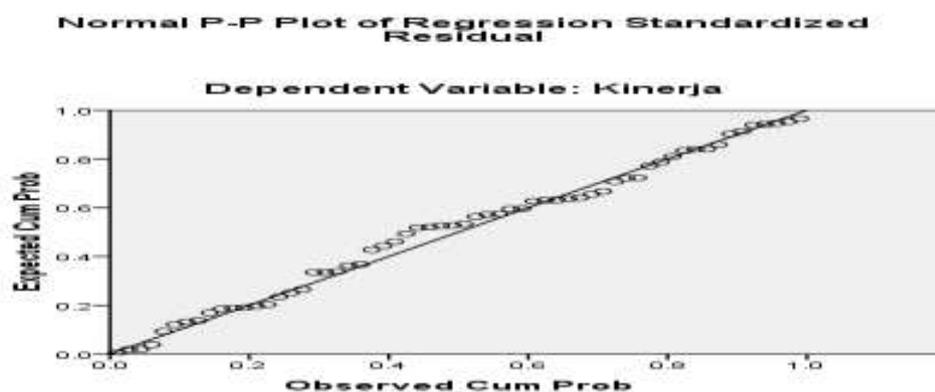
diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2 Kurva Histogram Normalitas

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki pola (lonceng) atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data. Selanjutnya uji normalitas juga dapat dilihat dari normal p-p plot sebagai berikut :



Gambar 4.3 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan

data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berikutnya dalam menguji normalitas suatu data dapat dipergunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan hasil uji adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.28 Hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79381648
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.045
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.663
Asymp. Sig. (2-tailed)		.772

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Pada tabel 4.28 di atas, sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 dan dapat dilihat nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar $0,772 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Model regresi pada uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejalanya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 5.0 , maka tidak terjadi multikolinieritas seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.29 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi.kerja	.251	3.987
	Pelatihan	.203	4.923
	Disiplin_Kerja	.173	5.791

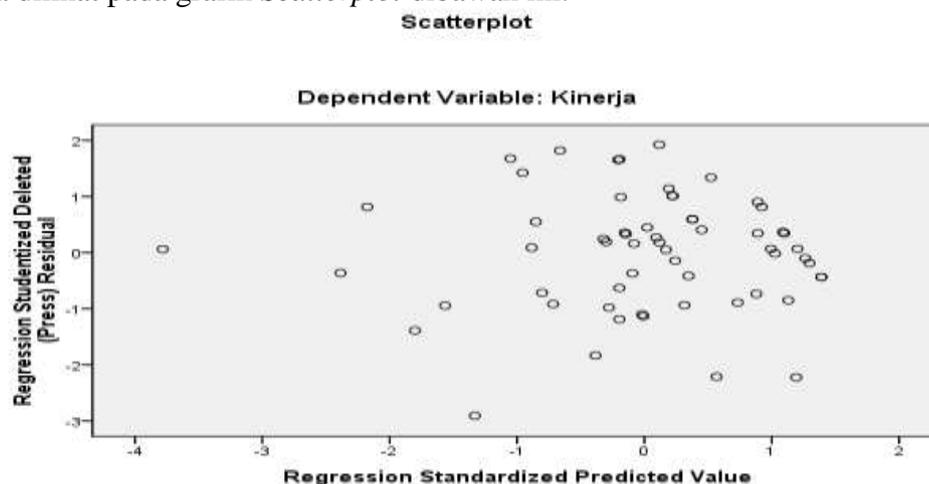
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.29 di atas, mengisyaratkan ketiga variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* \leq 10. Nilai *tolerance* variabel motivasi sebesar 0,251 > 0,10, variabel pelatihan sebesar 0,203 > 0,10, variabel disiplin kerja sebesar 0,173 > 0,10, sedangkan untuk nilai *VIF* variabel motivasi sebesar 3,987 < 10, variabel pelatihan sebesar 4,923 < 10 dan variabel disiplin kerja sebesar 5,791 < 10, ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel sebagai independen dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi atau tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *Scatterplot* dibawah ini.



Gambar 4.4 Grafik Scatterplot

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan gambar 4.4 di atas menggambarkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi pengaruh kinerja karyawan berdasarkan variabel independennya.

6. Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda menjelaskan besarnya motivasi. Pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS *for windows*. Analisis masing-masing dijelaskan dalam uraian berikut:

Tabel 4.30 Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.598	2.287		-.261	.795
	Motivasi.kerja	.302	.079	.358	3.841	.000
	Pelatihan	.553	.114	.502	4.846	.000
	Disiplin_Kerja	.148	.133	.125	1.108	.273

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.30 di atas maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = -0,598 + 0,302 + 0,553 + 0,148$

b_0 : -0,598

Bilangan konstanta (b_0) sebesar -0,598 menunjukkan besarnya kinerja karyawan apabila variabel motivasi, pelatihan dan disiplin kerja = 0

b₁ : 0,302

Koefisien regresi pertama (b_1) sebesar 0,302 menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan asumsi pelatihan dan disiplin kerja konstan. Artinya apabila motivasi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja karyawan meningkat sebesar 0,302 satuan nilai dengan asumsi pelatihan dan disiplin kerja konstan.

b₂ : 0,553

Koefisien regresi kedua (b_2) sebesar 0,553 menunjukkan besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan asumsi variabel motivasi dan disiplin kerja konstan. Artinya apabila pelatihan meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja karyawan meningkat sebesar 0,553 satuan nilai dengan asumsi motivasi dan disiplin kerja konstan.

b₃ : 0,148

Koefisien regresi ketiga (b_3) sebesar 0,148 menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja dengan asumsi motivasi dan pelatihan konstan. Artinya apabila disiplin kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja karyawan meningkat sebesar 0,148 satuan nilai dengan asumsi motivasi dan pelatihan konstan.

7. Uji Kesesuaian / Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing - masing variabel motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4.31 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.598	2.287		-.261	.795
	Motivasi.kerja	.302	.079	.358	3.841	.000
	Pelatihan	.553	.114	.502	4.846	.000
	Disiplin_Kerja	.148	.133	.125	1.108	.273

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai *Coefficients* secara parsial dari nilai masing-masing variabel motivasi, pelatihan dan disiplin kerja sebagai berikut:

1. Variabel motivasi (X1)

Nilai t_{hitung} motivasi kerja adalah 3,841 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,672 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,841 > 1,672$) dan nilai Sig_{hitung} $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Variabel pelatihan (X2)

Nilai t_{hitung} pelatihan adalah 4,846 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,672 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,846 > 1,672$) dan nilai Sig_{hitung} $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Variabel disiplin kerja (X3)

Nilai t_{hitung} disiplin kerja adalah 1,108 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,672 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,108 < 1,672$) dan nilai Sig_{hitung} $0,273 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji F (Uji Simultan)

Dalam uji F ini bertujuan untuk menguji secara serempak pengaruh variabel independen yakni tujuan dan kemampuan, keteladanan pemimpin serta ketegasan pemimpin terhadap variabel dependen disiplin kerja karyawan (Y).

Tabel 4.32 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1365.551	3	455.184	134.266	.000 ^a
	Residual	189.849	56	3.390		
	Total	1555.400	59			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi.kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel 4.32 terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 134,266 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah menggunakan rumus ($Df1$) $4-1= 3$, ($Df2$) $60-4 = 56$, jadi nilai F_{tabel} adalah sebesar 2,77, maka disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} $134,266 >$ nilai F_{tabel} 2,77 dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y) .

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh/kemampuan variabel independen dalam menerangkan atau menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.33 Hasil Uji Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.937 ^a	.878	.871	1.841	1.428

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi.kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.33 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Besarnya nilai *R Square* sebesar 0,878 atau 87,8% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan tentang variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 87,8% sedang sisanya sebesar 12,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.
- 2) Nilai R sebesar 0,937 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara variabel motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, pembahasan dilakukan melalui kajian untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan berdasarkan metode analisis regresi linier berganda.

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Grand Mercure Medan Angkasa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,841 dan

nilai t_{tabel} sebesar 1,672 maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan nilai $\text{Sig}_{\text{hitung}}$ 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi kerja karyawan oleh Grand Mercure Medan Angkasa, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan bersamaan sebesar 0,302 satuan, dengan kata lain ketika motivasi meningkat membuat kinerja karyawan juga meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu menurut penelitian Indra Lestari Sumbung dan Antoh (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya, hasil penelitian ini juga sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Grand Mercure Medan Angkasa telah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi masalah yaitu karyawan kurang tanggungjawab pada pekerjaannya karena pada saat jam kerja karyawan lebih banyak duduk bersantai di tempat-tempat yang tidak terlihat pimpinan dan karyawan juga sering meminta pergantian *shift* kerja secara dadakan, sehingga pengaruh dari motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Grand Mercure Medan Angkasa telah terjawab.

2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mercure Medan Angkasa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Grand Mercure Medan Angkasa. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,846 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,672 maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan nilai $\text{Sig}_{\text{hitung}}$ 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat

disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada pelatihan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan Grand Mercure Medan Angkasa secara bersamaan sebesar 0,553 satuan, dengan kata lain pelatihan sebagai penyebab dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu menurut penelitian Anriza Julianry *et.al* (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kementerian Komunikasi Dan Informatika, hasil penelitian ini juga sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mercure Medan Angkasa telah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi masalah yaitu karyawan merasa materi yang diberikan dalam pelatihan tidak sesuai dengan tujuan pelatihan sehingga karyawan tidak mengalami perkembangan keterampilan yang lebih baik walaupun perusahaan telah beberapa kali memberikan pelatihan kepada karyawan telah terjawab.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Grand Mercure Medan Angkasa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Grand Mercure Medan Angkasa. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,108 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,672 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai Sig_{hitung} 0,273 > 0.05. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini tidak terbukti dan ditolak. Arah positif menunjukkan bahwa setiap disiplin akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan Grand Mercure Medan Angkasa secara bersamaan sebesar 0,148

satuan, dengan kata lain disiplin sebagai penyebab dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu menurut penelitian Heriyanto dan Siti Noor Hidayati (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indra Lestari Sumbung dan Antoh (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya, hasil penelitian ini juga sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada Grand Mercure Medan Angkasa telah terlaksana dan menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi masalah yaitu karyawan tidak patuh terhadap aturan yang ditentukan perusahaan seperti kelengkapan pakaian, penempatan tanda pengenal yang tidak ditempatkan sesuai standar yang ditentukan juga karyawan tidak patuh terhadap waktu kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan telah terjawab.

4. Pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Grand Mercure Medan Angkasa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Grand Mercure Medan Angkasa. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar $134,266 > \text{nilai } F_{tabel} 2,77$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi, pelatihan dan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan Grand Mercure Medan Angkasa secara bersamaan. Dengan kata lain motivasi,

pelatihan dan disiplin kerja sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan pada Grand Mercure Medan angkasa telah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi masalah yaitu tentang karyawan kurang tanggungjawab pada pekerjaannya, karyawan merasa materi yang diberikan dalam pelatihan tidak sesuai dengan tujuan pelatihan dan Karyawan tidak patuh terhadap aturan yang ditentukan perusahaan, sehingga pengaruh dari motivasi, pelatihan dan disiplin kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan pada Grand Mercure Medan angkasa telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Mercure Medan Angkasa. Teruji dan diterima berdasarkan nilai regresi sebesar 0,302, t_{hitung} sebesar 3,841 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,672 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig_{hitung} $0,000 < 0,05$.
2. Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Mercure Medan Angkasa. Teruji dan diterima berdasarkan nilai regresi sebesar 0,553, t_{hitung} sebesar 4,846 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,672 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig_{hitung} $0,000 < 0,053$.
3. Disiplin (X3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Mercure Medan Angkasa. Tidak teruji dan tidak diterima berdasarkan nilai regresi sebesar 0,148, t_{hitung} sebesar 1,672 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai Sig_{hitung} $0,273 > 0,05$.
4. Motivasi (X1), pelatihan (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Grand Mercure Medan Angkasa. Teruji dan dapat diterima berdasarkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 134,266 > nilai F_{tabel} 2,77 dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Nilai determinasi *R Square* sebesar 87,8% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan tentang variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 87,8% sedang sisanya sebesar 12,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini

dan nilai R sebesar 0,937 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara variabel motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin kerja karyawan pada Grand Mercure Medan Angkasa. Maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang mampu memaksimalkan waktu dalam bekerja. Solusinya adalah dengan cara memberikan motivasi melalui pemberian bonus dan pengembangan karir.
2. Perusahaan untuk dapat mempertahankan karyawan dengan keterampilan yang baik. Solusinya adalah dengan cara memberikan pelatihan yang bervariasi seperti pelatihan teknologi informasi, pelatihan pelayanan jasa hotel, pelatihan standar mutu internal dan pelatihan kepribadian.
3. Perusahaan untuk dapat mempertahankan karyawan yang berdisiplin tinggi. Solusinya adalah dengan memberikan penghargaan baik berupa bonus, kenaikan golongan atau jenjang jabatan yang lebih tinggi.
4. Saran bagi peneliti berikutnya untuk mereplikasi penelitian ini dengan menggunakan data-data yang terbaru dari objek penelitian Grand Mercure Medan Angkasa dan peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdullah. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arifin, R., Amirullah, & Khalikussabir. (2017). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahman, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Teori, Dimensi Pengukuran Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Bagia, I. W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2017). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. (2013) *Metode Penelitian*. USU Press.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hakim, A. (2014). *Dinamika Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang: EF Press Digimedia.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metodelogi penelitian, Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Citapustaka Media.
- Mu'ah, M. d. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Priyono. (2016). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.
- Rahayu, S. (2019). Pemberdayaan sumber daya perempuan untuk meningkatkan ekonomi keluarga melalui keterampilan pengolahan wajik aneka rasa di desa klambir lima. *Jumant*, 11(2), 155-170.

- Sofyandi, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed method)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.

JURNAL

- Anggriawan, K. H., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2015). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur). *Jurnal administrasi Bisnis*, 50.
- Agustina,W. (2014).Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan. *Jurnal*
- Frengki, Hubeis, A. V., & Affandi, M. J. (2017). The Influence of Incentive towards their Motivation and Discipline (A Case Study at Rectorate of Andalas University, West Sumatera, Indonesia). *Journal of Education and e-Learning Research*, 122
- Heriyanto, & Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, 67.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, J. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*.
- Kasima, D., Rantetampang, & Lumbantobing, H. (2016). Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua 2015. *IJSBAR*.

- Lestario, F., & Siboro, A. (2019). Enhance model intrinsic motivation and coepetence for nmeasuring employee's performance hospitalsmartha friska multatuli.
- Ogen, M., Nurwati, & Sinarwaty. (2018). The Influence of Work Discipline, Job Satisfaction and Self Efficacy on Apparatus' Performance in Police Resort Of Mona Regency . *Journal of Business and Management*.
- Pratama, S. (2019). analisa pengaruh sumberdaya manusia, prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja studi pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *jumant*, 11(1), 235-250.
- Sahangggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2014). Pengaruh Pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA*.
- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *JUMANT*, 9(1), 41-52.
- Sumbang, I. L., Falah, S., & Antoh, A. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya). *Jurnal Keuda*, 15.
- Thaief, I., Baharuddin, A., Priyono, & Idrus, M. S. (2015). Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Review of European Studies*.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Winda, L. (2016). Faktor – Faktor Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas,Tbk Cabang Pontianak. *Bisma*.