

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum

Hotel Pelangi Kupang dibangun pada awal tahun 2009 dan mulai beroperasi pada tanggal 1 September 2010. Pada awal beroperasi Hotel Pelangi menganut sistem manajemen keluarga. Tujuan memulai usaha di bidang perhotelan adalah membuka lapangan kerja bagi tenaga kerja usia produktif khususnya lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK), dan mengurangi angka pengangguran di Kota Kupang. Adapun misi Perusahaan ini ke depan berusaha meningkatkan pelayanan kepada pelanggan serta menjaga kepercayaan masyarakat dengan baik.

Jasa /Produk yang ditawarkan Hotel Pelangi adalah penyewaan kamar bagi tamu umum, Fasilitas aula untuk kegiatan rapat atau kegiatan lainnya. Kamar di Hotel Pelangi sejumlah 36 kamar standar, dan 32 kamar superior, 1 aula kapasitas 300 orang, 2 aula kapasitas 50-100 orang, dan 2ruang makan. Karyawan Hotel Pelangi sejumlah 34 orang dengan latar pendidikan yang beragam.

Status kepemilikan Hotel Pelangi bersifat perorangan, diawali dengan pemilikan tanah (sertifikat hak milik perorangan), dan selanjutnya dibangun sebuah Hotel.

Visi dan Misi yang ada dan dipegang oleh Hotel Pelangi adalah sebagai berikut:

VISI :

- Unggul dalam Pelayanan
- Terdepan dalam kualitas kinerja

MISI :

- Memberikan pelayanan terbaik demi kepuasan pengunjung/tamu
- Menjadi hotel terbaik, diminati para pengunjung, dan menjadi hotel idaman bagi semua pengunjung/tamu
- Meningkatkan kepedulian dan tanggungjawab terhadap lingkungan sosial
- Meningkatkan kemitraan demi tercapai kualitas pelayanan.

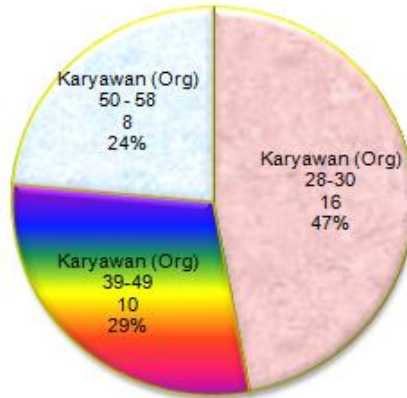
4.1.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah keadaan atau identitas yang melekat pada responden sebanyak 34 karyawan Hotel Pelangi Kupang. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi tingkat usia, tingkat pendidikan dan pekerjaan.

4.1.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia, dapat dilihat pada Gambar berikut ini:

Gambar 4.1
Karakteristik Responden Menurut Usia :



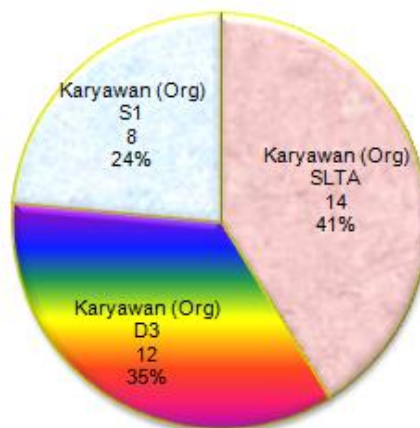
Sumber: Data Primer, Tahun 2018 Diolah.

Gambar grafik di atas menunjukkan bahwa usia Karyawan Hotel Pelangi dominan berusia produktif (28 -30 Tahun) sebanyak 47% (16) karyawan.

4.1.2.2. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden dibagi berdasarkan tingkat pendidikan karena tingkat pendidikan berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Hotel Pelang. Karakteristik Responden dapat dilihat pada gambar berikut;

Gambar 4.2
Karakteristik Responden Menurut Pendidikan



Sumber: Data Primer, Tahun 2018 Diolah

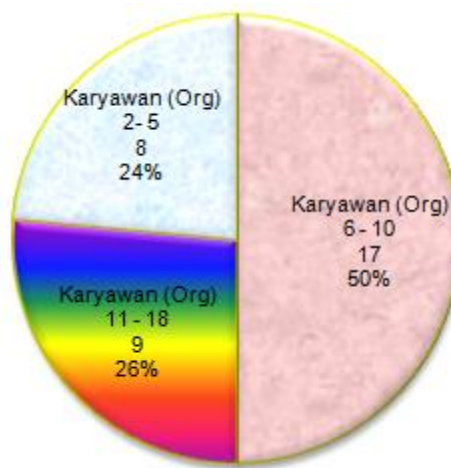
Data di atas menggambarkan bahwa responden terbanyak memiliki pendidikan SLTA sebesar 41% (14) karyawan, dominasi kapasitas pendidikan Karyawan Hotel Pelangi masih memungkinkan melakukan pemeriksaan yang dapat memberikan kinerja yang optimal, namun masih membutuhkan peningkatan kompetensi individu, disipin dan dukungan manajemen mendorong motivasi kerja terhadap kinerja.

4.1.2.3. Karakteristik Responden Menurut Pengalaman Kerja

Karakteristik responden dibagi berdasarkan pengalaman pekerja karena berkaitan dengan kemampuan dan ketrampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di Hotel Pelangi. Seseorang yang memiliki pengalaman Kerja cenderung lebih dapat memahami dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Karakteristik Responden dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.3

Karakteristik Responden Menurut Pengalaman Kerja



Sumber: Data Primer, Tahun 2018 Diolah

Gambar di atas memperlihatkan tenaga Karyawan Hotel Pelangi dengan rata-rata pengalaman 6 – 10 tahun 50% (17 Karyawan Hotel Pelangi), ini menjelaskan tenaga Karyawan Hotel Pelangi cukup memiliki pengalaman yang dapat mendorong motivasi kerja terhadap kinerja.

4.1.3. Analisis Statistik Deskriptif

Sebagaimana diuraikan sebelumnya bahwa tujuan analisis data secara deskriptif adalah untuk menggambarkan bagaimana tanggapan responden untuk masing-masing indikator maupun secara total untuk variabel tersebut. Hasil jawaban tersebut selanjutnya digunakan untuk melihat tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing indikator penelitian.

4.1.3.1. Variabel Kompetensi Individu

Kompetensi individu yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan atau dimiliki oleh seorang pegawai dalam bidang tugasnya untuk melaksanakan tugas-tugas secara efektif dan efisien. Disiplin Individu dimaksud terdiri dari pengetahuan dalam bidang tugas dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas. Tanggapan responden terhadap variabel disiplin individu dapat dirangkum dalam tabel berikut;

Tabel 4.1
Deskripsi Variabel Kompetensi Individu

Item	Skor	Kategori	Indikator	Skor	Kategori	Skor	Kategori
p1	79.55	Baik	Pengetahuan dalam bidang tugas	75.02	Baik	87.12	Sangat Baik
p2	75.50	Baik					
p3	70.50	Baik	Ketrampilan dalam melaksanakan tugas	72.75	Baik		
p4	75.00	Baik					

Sumber; Analisis Data Primer, Lampiran 2

Data di atas terlihat bahwa kategori variabel disiplin individu dari persepsi 34 responden Karyawan Hotel Pelangi internal sebagai berikut; dari 4 item pernyataan variabel Kompetensi individu, seluruh item pernyataan masuk kategori baik, tidak satupun item pernyataan dalam kategori sangat tidak baik, cukup baik, dan kurang baik. Dari 2 indikator variabel disiplin individu, seluruh indikator masuk dalam kategori baik (pengetahuan dalam bidang tugas dan keterampilan dalam melaksanakan tugas). Secara keseluruhan kategori variabel Kompetensi individu baik.

Hasil kajian ini sejalan dengan aspek teoritis tentang sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut Douglas Mc. Gregor (dalam Simanjuntak 2011:12) dibedakan dalam dua kelompok. Kelompok pertama disebutkan sikap-sikap X dengan karakteristik antara lain tidak senang bekerja, kurang berambisi, lebih suka diarahkan dan menghindari tanggungjawab. Kelompok kedua disebut sikap-sikap Y dengan karakteristik antara lain senang bekerja, mempunyai cita-cita tinggi, bekerja tanpa harus diarahkan dan siap menerima tanggungjawab. Seseorang yang memiliki sikap-sikap X yang dominan sukar mencapai kinerja yang tinggi, sebaliknya seseorang yang memiliki sikap-sikap Y yang dominan akan mencapai kinerja yang tinggi. Sikap hidup produktif adalah sikap hidup yang secara terus menerus berusaha melakukan perbaikan-perbaikan dan peningkatan-peningkatan baik dalam pekerjaan dan kemampuan maupun dalam kehidupan sehari-hari. Orang yang bersikap hidup produktif biasanya mempunyai kinerja yang tinggi, sebaliknya orang yang bersikap

hanya sekadar melakukan pekerjaan yang ditugaskan sukar baginya untuk memberikan kinerja yang tinggi.

4.1.3.2. Variabel Disiplin

Disiplin yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma serta peraturan yang berlaku disekitarnya yang meliputi penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan serta tanggungjawab dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Disiplin dimaksud terdiri atas; a). Mengawasi dan mengakhiri pelaksanaan tugas dengan tepat waktu; b). Memenuhi seluruh target dalam pelaksanaan tugas; c). Meminta ijin dan memberitahu lebih awal dengan memberikan alasan dengan bukti yang syah jika tidak hadir dalam tugas; d). Menyelesaikan tugas harian tepat pada waktunya; dan e). Memberikan kontribusi terhadap pengembangan organisasi. Tanggapan responden terhadap variabel disiplin dapat dirangkum dalam tabel berikut;

Tabel 4.2
Deskripsi Variabel Disiplin

Item	Skor	Kategori	Indikator	Skor	Kategori	Skor	Kategori
p5	75.50	Baik	Mengawasi dan mengakhiri	73.00	Baik	73.65	Baik
p6	70.50	Baik	pelaksanaan tugas dengan				
p7	70.00	Baik	Memenuhi seluruh target	72.75	Baik		
p8	75.50	Baik	dalam pelaksanaan tugas.				
p9	70.00	Baik	Meminta ijin dan memberitahu	75.00	Baik		
p10	80.00	Baik	lebih awal dengan memberikan				
p11	65.00	cukup baik	Menyelesaikan tugas harian	72.50	Baik		
p12	80.00	Baik	tepat pada waktunya				
p13	85.00	Sangat Baik	Memberikan kontribusi	75.00	Baik		
p14	65.00	Baik	terhadap pengembangan				

Sumber; Analisis Data Primer, Lampiran 2

Perhitungan di atas menjelaskan variabel disiplin dimana kesediaan dan

kerelaan seorang karyawan untuk memahami dan mentaati norma-norma serta peraturan yang berlaku pada Hotel Pelangi, yang meliputi penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan serta tanggungjawab dalam menjalankan tugas dan pekerjaan, berada pada kategori baik (73,65). Kondisi berkat dorongan dari indikator; a). Mengawali dan mengakhiri pelaksanaan tugas dengan tepat waktu; b). Memenuhi seluruh target dalam pelaksanaan tugas; c). Meminta ijin dan memberitahu lebih awal dengan memberikan alasan dengan bukti yang syah jika tidak hadir dalam tugas; d). Menyelesaikan tugas harian tepat pada waktunya; dan e). Memberikan kontribusi terhadap pengembangan organisasi. Dimana seluruh indikator dalam kategori baik

Hasil ini memperjelas fenomena tentang data karyawan yang datang terlambat berjumlah 72 %, sedangkan yang datang tepat waktuhanya 20 %, kemudian sisanya ijin 4 %, sakit 1%, dan tanpa berita 3%, data ini menunjukkan adanya masalah karena karyawan yang datang tepat waktu yang rendah presentasenya, sedangkan karyawan yang datang terlambat sangat tinggi presentasenya.

Hasil penelitian ini mendukung teori disampaikan oleh Singodimedjo (dalam Sutrisno 2010:20) “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Dalam kaitannya dengan pekerjaan Nitisemito (dalam Sutrisno 2010:18) mengatakan bahwa “Disiplinkerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Menurut Siswanto (dalam Sutrisno 2010:15) “Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati,

menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat.

Kajian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Marthinus Selly (2009) hasil kajian adalah variabel motivasi kerja dan disiplin kerja baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru-guru SMP se-Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang

4.1.3.3. Variabel Dukungan Manejemen

Dukungan manajemen yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemampuan manajerial untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam memimpin semua karyawan, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka dan menciptakan iklim kerja yang kondusif serta peranan pemimpin dalam meningkatkan disiplin dan motivasi kerja maupun dalam membangun system kerja yang efektif dan menciptakan suasana kerja yang harmonis, aman dan menyenangkan. Dukungan Manajemen dimaksud terdiri; Perencanaan, Sarana dan Prasarana, Pembinaan kerja, Pengembangan Karier dan Pengawasan. Berikut ini data hasil perhitungan deskriptif;

Tabel 4.3
Deskripsi Variabel Dukungan Manejemen

Item	Skor	Kategori	Indikator	Skor	Kategori	Skor	Kategori
p15	65.00	Baik	Perencanaan	70.00	Baik	69.00	Baik
p16	75.00	Baik					
p17	65.00	Baik	Sarana dan Prasarana	67.50	Baik		
p18	70.00	Baik					
p19	70.00	Baik					
p20	75.00	Baik	Pembinaan kerja	72.50	Baik		
p21	75.00	Baik					
p22	65.00	Baik	Pengembangan Karier	70.00	Baik		
p23	70.00	Baik					
p24	60.00	Cukup Baik	Pengawasan	65.00	Baik		

Sumber; Analisis Data Primer, Lampiran 2

Data di atas terlihat capaian variabel dukungan manajemen dalam kategori baik (69). Seluruh indikator berada dalam kategori baik demikian pernyataan p15 – p23 berada pada kategori baik kecuali pernyataan p24 dengan kategori cukup baik.

Analisis deskriptif diperjelas dengan data awal yang di dapatkan dari Hotel pelangi diketahui bahwa proses pengawasan/evaluasi dilakukan 1 kali dalam setahunnya itu pada akhir tahun di bulan Desember. Diharapkan pengawasan/evaluasi dapat dilakukan minimal 2 kali setahun untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara singkat dengan perwakilan pegawai sebagai data awal, bahwa diharapkan pengawasan/evaluasi dilakukan minimal 2 kali setahun, bahkan 3 kali dalam setahun untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan. Kemudian dari 34 karyawan hotel Pelangi, hanya 9 orang yang telah mengikuti program pengembangan karir dan memperoleh sertifikat disiplin. Hal ini menunjukkan adanya masalah karena frekuensi pengawasan/ evaluasi yang dilakukan belum sesuai harapan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan jumlah pegawai yang mengikuti program pengembangan karir baru 9 orang dari total karyawan yang berjumlah 34 orang, yaitu hanya sebesar 26,47% dari total keseluruhan karyawan.

Hasil ini di perkuat dengan dukungan teori dari Simanjuntak (2011:15) menyatakan bahwa kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan uraian tugas yang jelas serta prosedur melakukan pekerjaan tersebut (*standing operation procedure, SOP*).

4.1.3.4. Variabel Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan ke arah suatu tujuan tertentu agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai. Motivasi yang dimaksud terdiri dari; a). Motivasi Internal; Senang bekerja, Merasa berharga, Bekerja keras dan Semangat juang yang tinggi. 'b). Motivasi Eksternal meliputi; Bekerja sesuai dengan standar, Sedikit pengawasan dan Disiplin. Berikut data analisis deskriptif sebagai berikut;

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Motivasi

Item	Skor	Kategori	Indikator	Skor	Kategori	Skor	Kategori
p25	70.00	Baik	Motivasi Internal	72.50	Baik	71.25	Baik
p26	75.00	Baik					
p27	75.00	Baik	Motivasi Eksternal	70.00	Baik		
p28	65.00	Baik					

Sumber; Analisis Data Primer, Lampiran 2

Fakta hasil analisis deskriptif memperlihatkan capaian variabel motivasi

baik, sehingga perlu perbaikan terhadap seluruh tenaga Karyawan Hotel Pelangi karena seluruh capaian indikator dan pernyataan dibawah sangat baik, kondisi ini akan mendorong motivasi Karyawan Hotel Pelangi.

Keadaan ini diperjelas dengan teori yang dikemukakan oleh Uno (2007:1) mengungkapkan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Lebih lanjut, motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Yamin dan Maisah (2010:84) menjelaskan motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi perubahan tersebut terjadi disebabkan tertentu pada sistem *neorofisiologis* dalam organisme manusia. Dengan adanya motivasi pada diri manusia akan terbentuk suatu keadaan seperti motif yang timbul dalam diri untuk mengerjakan sesuatu secara maksimal. Munculnya motif yang membentuk semangat pada diri akan membantu manusia untuk menyelesaikan kinerja secara maksimal.

4.1.3.5. Variabel Kinerja

Kinerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah unjuk kerja dalam bentuk prestasi aksi dan prestasi hasil yang ditunjukkan dan diraih oleh para pegawai sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diembannya berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja dimaksud terdiri dari; kinerja, kuantitas dan ketepatan waktu. Berikut ini perolehan hasil uji deskriptis;

Tabel 4.5

Deskripsi Variabel Kinerja

Item	Skor	Kategori	Indikator	Skor	Kategori	Skor	Kategori
p29	77.73	Baik	Kuantitas	53.86	Cukup Baik	74.90	Baik
p30	30.00	Sangat Tidak Baik					
p31	75.45	Baik	Kualitas	70.23	Baik		
p32	65.00	Baik					
p33	70.00	Baik	Tepat Waktu	75.00	Baik		
p34	80.00	Baik					

Sumber; Analisis Data Primer, Lampiran 2

Gambar hasil menjelaskan perolehan variabel kinerja karyawan Hotel Pelangi baik. Kondisi ini masih membutuhkan perbaikan terhadap indikator khususnya indicator kuantitas kinerja Karyawan Hotel Pelangi masih di bawah baik. Faktor ini terjelaskan oleh teori terkait indikator kinerja lainnya adalah kuantitatif, kualitatif, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan perilaku (Rahadi, 2010:9). Kuantitas kerja menentukan seberapa banyak hasil kerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu. Kinerja kerja menentukan seberapa baik hasil kerja. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kesalahan hasil kerja. Ketepatan waktu berhubungan dengan keterbatasan waktu dalam pekerjaan yang harus dipergunakan setepat mungkin. Efektivitas dilihat dari sumber daya pada instansi. Kemandirian merupakan kemampuan mengoptimalkan diri sendiri dalam bekerja. Perilaku merupakan bagian dari sikap pribadi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

4.1.4. Analisis Data Partial Least Square (PLS)

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis *PartialLeast Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2006). Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut;

4.1.4.1. Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu: 1) *Convergent Validity*; 2) *Discriminant Validity*; dan 3) *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin, 1998 (dalam Ghazali, 2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,60.

Tabel 4.6

Outer Loadings (Measurement Model)

Indikator	Disiplin Individu (x1)	Disiplin (x2)	Dukungan Manajemen (x3)	Motivasi (y1)	Kinerja (y2)
x11	0.920				
x12	0.631				
x21		0.868			
x22		0.887			
x23		0.864			
x24		0.956			
x25		0.703			
x31			0.600		
x32			0.805		
x33			0.872		
x34			0.736		
x35			0.864		
y11				0.712	
y12				0.733	
y21					0.899
y22					0.890
y23					0.844

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Hasil olah data dengan menggunakan SmartPLS dapat di lihat pada tabel di atas, dimana nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel memenuhi *convergen validity* karena seluruh indikator yang memiliki nilai *loading factor* menunjukkan nilai di atas 0,60 sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model.

4.1.4.2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator darisebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut;

Tabel 4.7
Validitas Diskriminan

	x1	x2	x3	y1	y2
x11	0.812	0.603	0.553	0.470	0.498
x12	0.916	0.538	0.386	0.576	0.511
X21	0.851	0.536	0.373	0.539	0.530
x22	0.500	0.633	0.564	0.272	0.295
x23	0.580	0.793	0.659	0.335	0.523
x24	0.549	0.862	0.414	0.316	0.411
x25	0.412	0.728	0.435	0.309	0.316
X31	0.459	0.849	0.511	0.296	0.427
x32	0.266	0.367	0.567	0.155	0.244
x33	0.343	0.309	0.635	0.291	0.391

	x1	x2	x3	y1	y2
x34	0.376	0.615	0.767	0.257	0.525
x35	0.457	0.195	0.252	0.712	0.329
y11	0.470	0.258	0.178	0.733	0.422
y12	0.426	0.416	0.382	0.755	0.449
y21	0.636	0.482	0.614	0.513	0.899
y22	0.505	0.496	0.509	0.539	0.890
y23	0.395	0.378	0.483	0.365	0.844

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Tabel di atas dapat dilihat bahwa beberapa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten masih memiliki nilai *loading factor* yang tidak paling besar dibanding nilai *loading* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten belum memiliki *discriminant validity* yang baik dimana beberapa variabel laten masih memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

a. Mengevaluasi *Reliability* dan *Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70 dan nilai AVE berada diatas 0,50. Pada tabel berikut akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 4.8

Composite Reliability dan Average Variance Extracted

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
x1	0.824	0.829	0.895	0.741
x2	0.833	0.851	0.883	0.605
x3	0.684	0.673	0.697	0.638

y1	0.571	0.571	0.777	0.538
y2	0.853	0.875	0.910	0.771

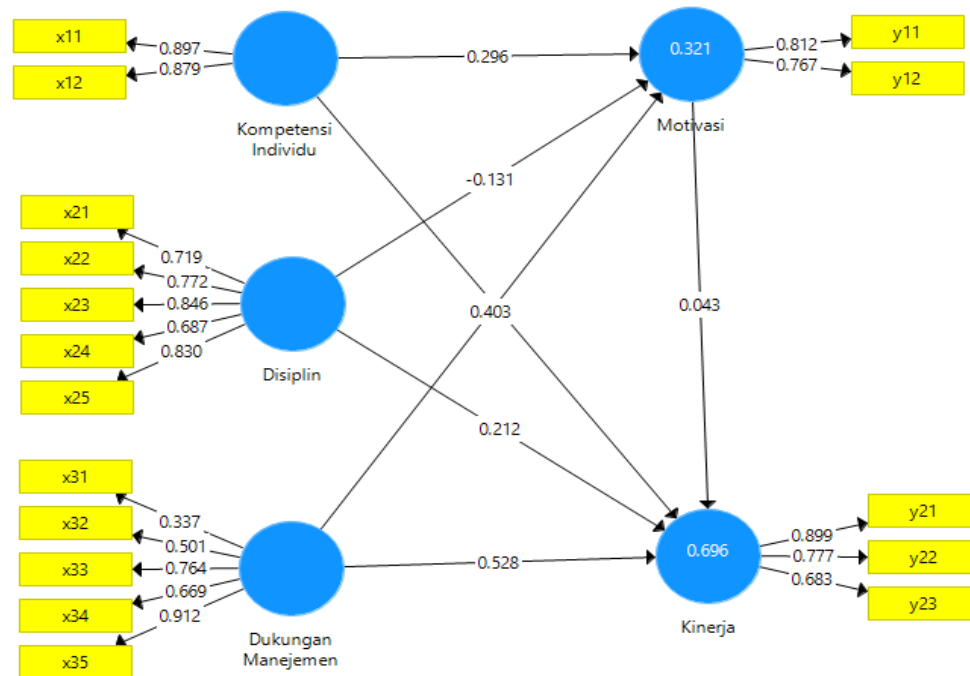
Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan nilai AVE diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

4.1.4.3. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, uji t, serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Gambar 4.4
Model Struktural



Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.9 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 4.9
Nilai *R-Square*

	R Square	Adjusted R Square
Motivasi (Y₁)	0.321	0.254
Kinerja Karyawan (Y₂)	0.696	0.654

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Penelitian ini menggunakan 2 buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel motivasi (Y₁) yang dipengaruhi oleh kompetensi individu (X₁), Disiplin (X₂), dan Dukungan Manajemen (X₃). Variabel kinerja (Y₂) yang dipengaruhi oleh disiplin individu (X₁), Disiplin (X₂), dan Dukungan Manajemen

(X₃), dan Motivasi (Y₁)

Tabel 4.9 menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel motivasi (Y₁) diperoleh sebesar 0,321 dan untuk variabel kinerja (Y₂) diperoleh sebesar 0,696. Hasil ini menunjukkan bahwa 32,1% variabel motivasi (Y₁) dapat dipengaruhi oleh kompetensi individu (X₁), Disiplin (X₂), dan Dukungan Manajemen (X₃), dan 69,6% variabel Kinerja (Y₂) dipengaruhi oleh variabel disiplin individu (X₁), Disiplin (X₂), dan Dukungan Manajemen (X₃), dan Motivasi (Y₁).

4.1.4.4. Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *result for inner weight*. Tabel 4.10 memberikan *output estimasi* untuk pengujian modelstruktural.

Tabel 4.10
Result For Inner Weights

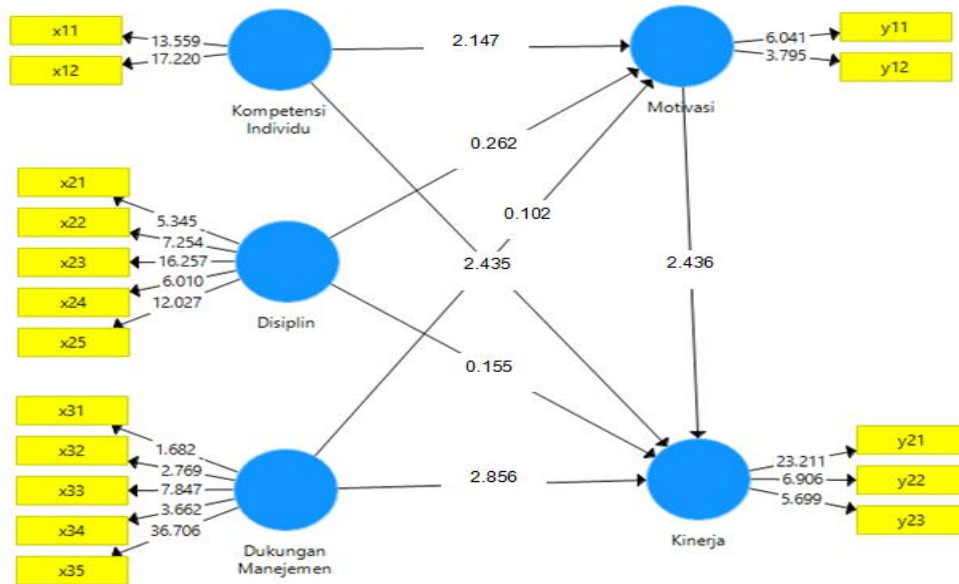
	Sampel Asli (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
x1 -> y1	0.488	0.471	0.227	2.147	0.032
x1 -> y2	0.393	0.414	0.162	2.435	0.015
x2 -> y1	-0.063	-0.072	0.241	0.262	0.794
x2 -> y2	-0.024	-0.002	0.157	0.155	0.877
x3 -> y1	-0.025	-0.018	0.247	0.102	0.919
x3 -> y2	0.434	0.410	0.152	2.856	0.004
Y1 -> y2	0.304	0.321	0.234	2.436	0.014

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Model Struktural uji t, dan signifikansi dari koefisien parameter jalur

structural berikut ini;

Gambar 4.5
Model Struktural Uji t



Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh Kompetensi Individu (X_1) terhadap Motivasi Karyawan Hotel Pelangi (Y_1))

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi individu terhadap motivasi Karyawan Hotel Pelangi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,488 dengan nilai t sebesar 2,147. Nilai t tersebut lebih besar dari t tabel (1,960) atau P Values 0,032. Hasil ini berarti bahwa kompetensi individu

memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi Karyawan Hotel Pelangi. Berarti hipotesis pertama dimana kompetensi individu mendorong motivasi Karyawan Hotel Pelangi terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi. Hal ini berarti **Hipotesis 1 diterima.**

b. Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh Kompetensi Individu(X_1) terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pelangi (Y_2))

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.393 dengan nilai t sebesar 2,435 atau P Values 0,015. Nilai t tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa kompetensi individu memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi. Berarti hipotesis kedua dimana kompetensi individu mendorong kinerja Karyawan Hotel Pelangi. Hal ini berarti **Hipotesis 2 diterima.**

c. Pengujian Hipotesis 3 (Pengaruh Disiplin (X_2) terhadap Motivasi Karyawan Hotel Pelangi (Y_1))

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengaruh disiplin terhadap motivasi Karyawan Hotel Pelangi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,063 dengan nilai t sebesar 0,262 atau P Values 0,794. Nilai t tersebut lebih kecil dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa disiplin tidak memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi Karyawan Hotel Pelangi. Berarti hipotesis ketiga dimana disiplin tidak mendorong motivasi Karyawan Hotel Pelangi terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi. Hal ini berarti **Hipotesis 3 tidak diterima.**

d. Pengujian Hipotesis 4 (Pengaruh Disiplin (X_2) terhadap Kinerja

Karyawan Hotel Pelangi (Y_2)

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.024 dengan nilai t sebesar 0,155 atau P Values 0,877. Nilai t tersebut lebih kecil dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa disiplin tidak memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi. Berarti hipotesis keempat dimana disiplin tidak mendorong kinerja Karyawan Hotel Pelangi. Hal ini berarti **Hipotesis 4 tidak diterima**.

e. Pengujian Hipotesis 5 (Pengaruh Dukungan manajemen (X_3) terhadap Motivasi Karyawan Hotel Pelangi (Y_1))

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa pengaruh dukungan manajemen terhadap motivasi Karyawan Hotel Pelangi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.025 dengan nilai t sebesar 0,102 atau P Values 0,919. Nilai t tersebut lebih kecil dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa dukungan manajemen tidak memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi Karyawan Hotel Pelangi. Berarti hipotesis kelima dimana dukungan manajemen tidak mendorong motivasi Karyawan Hotel Pelangi terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi. Hal ini berarti **Hipotesis 5 tidak diterima**.

f. Pengujian Hipotesis 6 (Pengaruh Dukungan Manajemen (X_3) terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pelangi (Y_2))

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa pengaruh dukungan manajemen terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi menunjukkan nilai koefisien

jalur sebesar 0,434 dengan nilai t sebesar 2.856 atau P Values 0,004. Nilai t tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa dukungan manajemen memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi berarti sesuai dengan hipotesis keenam dimana dukungan manajemen mendorong kinerja Karyawan Hotel Pelangi. Hal ini berarti **Hipotesis 6 diterima**

g. Pengujian Hipotesis 7 (Pengaruh Motivasi Karyawan Hotel Pelangi (Y₁) terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pelangi (Y₂))

Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa pengaruh motivasi Karyawan Hotel Pelangi terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,393 dengan nilai t sebesar 2,436 atau P Values 0,014. Nilai t tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa motivasi Karyawan Hotel Pelangi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi. Berarti hipotesis ketujuh dimana motivasi Karyawan Hotel Pelangi mendorong terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi. Hal ini berarti **Hipotesis 7 diterima.**

4.2. Pembahasan

Bagian ini akan membahas hasil temuan dikaitkan dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya.

4.2.1. Pengaruh Kompetensi Individu (X1) terhadap Motivasi Karyawan Hotel Pelangi (Y1)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi individu terhadap motivasi Karyawan Hotel Pelangi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,488 dengan nilai t sebesar 2,147. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa kompetensi individu memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi Karyawan Hotel Pelangi, Hal ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan disiplin individu mendorong motivasi Karyawan Hotel Pelangi terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi dapat diterima.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap empat orang narasumber yang mewakili Populasi penelitian, semua narasumber meyakini bahwa Kompetensi Individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja. Dari keempat narasumber didapatkan keterangan sebagai berikut. Narasumber pertama mengatakan bahwa kompetensi yang baik bisa membuat motivasi kerja mereka meningkat. Narasumber kedua mengatakan kompetensi yang baik bisa membuat motivasi kerja tinggi karena dia dapat melakukan banyak hal. Narasumber ketiga mengatakan jika kemampuan kerjanya baik, maka motivasi kerjanya pasti tinggi. Kemudian yang berikutnya narasumber keempat mengatakan bahwa kemampuan kerjanya yang baik membuat motivasi kerjanya tinggi. Dari jawaban narasumber yang diwawancarai dapat diambil kesimpulan bahwa mereka setuju dengan Hipotesis 1.

Hasil ini diperkuat dengan teori dari Simanjuntak (2011:10) Kompetensi individu adalah kemampuan dan ketrampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap

orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam 2 golongan yaitu kemampuan dan ketrampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

Kemampuan dan ketrampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerjanya. Kebugaran fisik membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya pekerja yang kekurangan gizi akan lelah serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi dapat membuat orang yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak konsentrasi melakukan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian investasi dari sumber daya manusia. Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan dan dengan demikian semakin berkualitas kinerjanya.

Hasil penelitian ini dapat menggunakan indikator-indikator variabel kompetensi karyawan Hotel Pelangi yakni pengetahuan dalam bidang tugas dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas dapat mendorong motivasi kerja terhadap kinerja.

4.2.2. Pengaruh Kompetensi Individu (X_1) terhadap Kinerja (Y_2)

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.393 dengan nilai t sebesar 2,435. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa kompetensi individu memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi berarti sesuai dengan hipotesis kedua dimana kompetensi individu mendorong kinerja Karyawan Hotel Pelangi. Hal ini berarti **Hipotesis 2 diterima**.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap empat orang narasumber yang mewakili Populasi penelitian, semua narasumber sependapat dan meyakini bahwa Kompetensi Individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Dari keempat narasumber didapatkan keterangan sebagai berikut. Narasumber pertama menyatakan bahwa kalau dia memiliki kemampuan kerja yang baik, maka hasil kerjanya pasti baik. Narasumber kedua mengatakan jika bisa bekerja baik, dan mengerti pekerjaan kalau punya kompetensi yang baik. Narasumber ketiga mengatakan karena punya kemampuan buat membuat dia dapat bekerja dengan baik dan hasil kerjanya pasti baik. Kemudian yang berikutnya narasumber keempat mengatakan kemampuan kerjanya baik, pasti pekerjaan juga baik. Dari keterangan keempat narasumber dapat di ambil kesimpulan bahwa keempat narasumber setuju dengan Hipotesis 2

Hasil ini mendukung teori dan penelitian terdahulu oleh Marthinus Selly (2009), Monteiro (2009), Effendi (2010), Destia (2011), Hardiyana, Helwiyani (2011), Juhana (2013), Ismael (2014), Suparno dan Sudarwati (2014), Tasik (2016) dan Blegur (2010).

Terkaitan dengan hasil ini maka seluruh indikator-indikator dari variabel kompetensi individu karyawan Hotel Pelangi yakni pengetahuan dalam bidang tugas dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas dapat mendorong kinerja.

4.2.3. Pengaruh Disiplin (X_2) terhadap Motivasi Karyawan Hotel Pelangi (Y_1)

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh disiplin terhadap motivasi Karyawan Hotel Pelangi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.063 dengan nilai t sebesar 0,262. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa disiplin tidak memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi Karyawan Hotel Pelangi berarti sesuai dengan hipotesis ketiga dimana disiplin tidak mendorong motivasi Karyawan Hotel Pelangi. Hal ini berarti **Hipotesis 3 tidak diterima**.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap empat orang narasumber yang mewakili Populasi penelitian, 3 dari 4 narasumber sependapat dan meyakini bahwa Disiplin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi sedangkan satu narasumber meyakini bahwa disiplin memiliki pengaruh terhadap Motivasi kerja. Dari keempat narasumber didapatkan keterangan sebagai berikut. Narasumber pertama mengatakan motivasi kerjanya tidak terpengaruh disiplin, dia menjalankan disiplin karena memang peraturan sudah seperti itu. Narasumber kedua mengatakan kalau dia disiplin, pasti motivasi kerjanya juga tinggi. Narasumber ketiga mengatakan terkadang disiplin ketat bukan membuat dia termotivasi, tetapi membuat dirinya tertekan. Narasumber keempat mengatakan motivasi kerjanya tidak

dipengaruhi disiplin, dia menjalankan disiplin karena harus melakukan peraturan perusahaan. Dari keterangan yang didapatkan dari keempat narasumber bisa disimpulkan sebagian besar narasumber yang berjumlah 3 orang setuju dengan hipotesis 3, dan satu narasumber tidak setuju.

Hasil ini bertentangan teori dan penelitian terdahulu oleh Marthinus Selly (2009), Monteiro (2009), Effendi (2010), Destia (2011), Hardiyana, Helwiyan (2011), Juhana (2013), Ismael (2014), Suparno dan Sudarwati (2014), Tasik (2016) dan Blegur (2010). Terkait dengan hasil ini maka seluruh indikator-indikator dari variabel disiplin karyawan Hotel Pelangi yakni mengawali dan mengakhiri pelaksanaan tugas dengan tepat waktu, memenuhi seluruh target dalam pelaksanaan tugas, meminta ijin dan memberitahu lebih awal dengan memberikan alasan dengan bukti yang syah jika tidak hadir dalam tugas, menyelesaikan tugas harian tepat pada waktunya dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan organisasi tidak dapat mendorong motivasi kerja terhadap kinerja.

4.2.4. Pengaruh Disiplin (X_2) terhadap Kinerja (Y_2)

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh disiplin terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,024 dengan nilai t sebesar 0,155. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa disiplin tidak memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja berarti sesuai dengan hipotesis keempat dimana disiplin tidak mendorong kinerja Karyawan Hotel Pelangi. Hal ini berarti **Hipotesis 4 tidak diterima.**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap empat orang narasumber yang mewakili Populasi penelitian, 3 dari 4 narasumber sependapat dan meyakini bahwa Disiplin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan satu narasumber meyakini bahwa disiplin memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan. Dari keempat narasumber didapatkan keterangan sebagai berikut. Narasumber pertama mengatakan bahwa kemampuan kerja dan motivasi yang dimiliki lebih mempengaruhi hasil kerjanya. Narasumber kedua mengatakan bahwa kalau ia disiplin dalam melaksanakan tugas maka hasil kerjanya pun juga akan baik. Narasumber ketiga mengatakan bahwa kemampuan kerjanya yang paling berpengaruh terhadap hasil yang ia kerjakan. Kemudian yang berikutnya narasumber keempat juga sependapat dengan narasumber ketiga dimana mengatakan bahwa kemampuan dalam bekerjalah yang dapat menentukan hasil pekerjaannya baik atau tidak. Dari keterangan keempat narasumber dapat diambil kesimpulan bahwa ketiga narasumber setuju dengan hipotesis 4, dan satu tidak setuju.

Hasil ini bertentangan teori dan penelitian terdahulu oleh Marthinus Selly (2009), Monteiro (2009), Effendi (2010), Destia (2011), Hardiyana, Helwiyan (2011), Juhana (2013), Ismael (2014), Suparno dan Sudarwati (2014), Tasik (2016) dan Blegur (2010). Terkait dengan hasil ini maka seluruh indikator-indikator dari variabel disiplin karyawan Hotel Pelangi yakni mengawali dan mengakhiri pelaksanaan tugas dengan tepat waktu, memenuhi seluruh target dalam pelaksanaan tugas, meminta ijin dan memberitahu lebih awal dengan memberikan alasan dengan bukti yang sah jika tidak hadir dalam tugas, menyelesaikan tugas harian tepat pada waktunya dan

memberikan kontribusi terhadap pengembangan organisasi tidak dapat mendorong kinerja.

4.2.5. Pengaruh Dukungan Manajemen (X_3) terhadap Motivasi Karyawan Hotel Pelangi (Y_1)

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh dukungan manajemen terhadap motivasi Karyawan Hotel Pelangi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.025 dengan nilai t sebesar 0,102. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa dukungan manajemen tidak memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi Karyawan Hotel Pelangi berarti sesuai dengan hipotesis kelima dimana dukungan manajemen tidak mendorong motivasi Karyawan Hotel Pelangi terhadap kinerja. Hal ini berarti **Hipotesis 5 tidak diterima.**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap empat orang narasumber yang mewakili Populasi penelitian, 3 dari 4 narasumber sependapat dan meyakini bahwa Dukungan Manajemen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja sedangkan satu narasumber meyakini bahwa dukungan manajemen memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja. Dari keempat narasumber didapatkan keterangan sebagai berikut. Narasumber pertama mengatakan bahwa motivasinya dalam bekerja lebih secara pribadi. Narasumber kedua mengatakan bahwa kalau dirinya mempunyai motivasi kerja dari dalam diri, tidak dipengaruhi dukungan manajemen. Narasumber ketiga mengatakan motivasinya dalam bekerja adalah untuk

cari hidup, dukungan manajemen sama sekali tidak mempengaruhinya. Kemudian yang berikutnya narasumber keempat tidak sependapat dengan 3 lainnya dimana ia mengatakan bahwa kalau dukungan manajemen terhadap mereka baik, maka mereka bisa termotivasi untuk bekerja dengan baik. Dari keterangan keempat narasumber dapat di ambil kesimpulan bahwa ketiga narasumber setuju dengan hipotesis 5, dan satu tidak setuju.

Hasil ini bertentangan teori dan penelitian terdahulu oleh Marthinus Selly (2009), Monteiro (2009), Effendi (2010), Destia (2011), Hardiyana, Helwiyani (2011), Juhana (2013), Ismael (2014), Suparno dan Sudarwati (2014), Tasik (2016) dan Blegur (2010). Terkaitan dengan hasil ini maka seluruh indikator-indikator dari variabel dukungan manajemen Hotel Pelangi yakni Perencanaan, sarana dan prasarana, pembinaan kerja, pengembangan karier dan pengawasan, tak dapat mendorong motivasi terhadap kinerja

4.2.6. Pengaruh Dukungan Manajemen (X_3) terhadap Kinerja (Y_2)

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa pengaruh dukungan manajemen terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,434 dengan nilai t sebesar 2.856. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa dukungan manajemen memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi berarti sesuai dengan hipotesis keenam dimana dukungan manajemen mendorong kinerja. Hal ini berarti **Hipotesis 6 diterima.**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap empat orang narasumber yang mewakili Populasi penelitian, semua narasumber sependapat dan meyakini bahwa Dukungan Manajemen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Dari keempat narasumber didapatkan keterangan sebagai berikut. Narasumber pertama mengatakan bahwa dukungan manajemen penting untuk meningkatkan kinerja seperti menyiapkan alat-alat kerja yang baik, supaya karyawan dapat bekerja dengan baik. Narasumber kedua mengatakan dukungan manajemen mempengaruhi kinerja mereka, dimana jika manajemen mendukung mereka, hasil kerja mereka pasti baik. Narasumber ketiga mengatakan bahwa jika dukungan manajemen menyediakan sarana prasarana yang baik menghasilkan hasil kerja yang baik. Kemudian yang berikutnya narasumber keempat mengatakan dukungan manajemen sangat penting untuk peningkatan kinerja, Pekerjaan bisa lancar kalau dukungan manajemen baik Dari keterangan keempat narasumber dapat di ambil kesimpulan bahwa keempat narasumber setuju dengan Hipotesis 6

Hasil ini memperkuat teori dan penelitian terdahulu oleh Marthinus Selly (2009), Monteiro (2009), Effendi (2010), Destia (2011), Hardiyana, Helwiyen (2011), Juhana (2013), Ismael (2014), Suparno dan Sudarwati (2014), Tasik (2016) dan Blegur (2010). Terkait dengan hasil ini maka seluruh indikator-indikator dari variabel dukungan manajemen Hotel Pelangi yakni Perencanaan, sarana dan prasarana, pembinaan kerja, pengembangan karier dan pengawasan, dapat mendorong kinerja.

4.2.7. Pengaruh Motivasi Karyawan Hotel Pelangi (Y_1) terhadap Kinerja (Y_2)

Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa pengaruh motivasi Karyawan Hotel Pelangi terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,393 dengan nilai t sebesar 2,436 atau P Values 0,014. Nilai t tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa motivasi Karyawan Hotel Pelangi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi. Berarti hipotesis ketujuh dimana motivasi Karyawan Hotel Pelangi mendorong terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi. Hal ini berarti **Hipotesis 7 diterima.**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap empat orang narasumber yang mewakili Populasi penelitian, semua narasumber sependapat dan meyakini bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Dari keempat narasumber didapatkan keterangan sebagai berikut. Narasumber pertama bahwa motivasi benar-benar menentukan kinerja Narasumber kedua mengatakan jika memiliki motivasi baik pasti kerja juga baik. Narasumber ketiga sependapat dengan narasumber pertama. Kemudian yang berikutnya narasumber keempat mengatakan jika motivasi tidak baik pasti pekerjaan tidak dapat berjalan

dengan baik. Dari keterangan keempat narasumber dapat di ambil kesimpulan bahwa keempat narasumber setuju dengan Hipotesis 7.

Hasil ini memperkuat teori dan penelitian terdahulu oleh Marthinus Selly (2009), Monteiro (2009), Effendi (2010), Destia (2011), Hardiyana, Helwiyen (2011), Juhana (2013), Ismael (2014), Suparno dan Sudarwati (2014), Tasik (2016) dan Blegur (2010). Terkaitan dengan hasil ini maka seluruh indikator-indikator dari variabel motivasi kerja karyawan Hotel Pelangi yakni dapat digunakan untuk mendorong kinerja.