

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil pembahasan menjelaskan mengenai hasil data yang telah di kumpulkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini pengumpulan data berdasarkan 50 Responden dari Hotel 88 Surabaya adalah sebagai berikut :

5.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden di dalam penelitian ini di lihat berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja dari responden yang diperoleh dari Hotel 88 Surabaya. Metode pengumpulan data pada kuesioner ini adalah dengan menggunakan kuesioner dan di sebarakan langsung di Hotel 88 Surabaya dengan jumlah sampel responden sebanyak 50 orang dalam jangka waktu 10 hari. Berikut adalah Karakteristik Responden di lihat dari Jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerjanya yaitu :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut tabel frekuensi jenis kelamin pria dan wanita berdasarkan responden di dalam penelitian ini yaitu :

TABEL 5.1

Keadaan Responden Dilihat Dari Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	22	44 %
Perempuan	28	56%
Total	50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (Lampiran 1)

Dari tabel 5.1 tersebut di atas, dapat di ketahui bahwa jenis kelamin para responden yang menjadi subjek penelitian untuk jenis kelamin laki-laki sebesar 44%, sedangkan wanita sebesar 56%. Jadi dapat di simpulkan bahwa sebagian besar jenis kelamin responden adalah perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berikut tabel frekuensi umur berdasarkan responden di dalam penelitian ini yaitu :

TABEL 5.2

Keadaan Responden Dilihat Dari Umur

Umur	Jumlah	Presentase
18-30	43	86%
31-45	7	14%
Total	50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (Lampiran 1)

Dari tabel 5.2 tersebut di atas, dapat di ketahui bahwa 50 dari para responden yang menjadi subjek penelitian berasal dari kalangan yang berusia 18-30 tahun sebanyak 43 Responden, usia 31-45 tahun sebanyak 7 responden. Jadi dapat di simpulkan bahwa sebagian besar responden berumur 18-30 tahun sebanyak 43 atau 86%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut tabel frekuensi pendidikan berdasarkan responden di dalam penelitian ini yaitu :

TABEL 5.3
Kedaaan Responden Dilihat Dari Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMP	1	2%
SMA	41	82%
Sarjana (S1)	8	16%
Total	50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (Lampiran 1)

Dari tabel 5.3 tersebut di atas, dapat di ketahui bahwa pendidikan para responden dimana responden dengan pendidikan SMP sebanyak 1 orang, SMA sebanyak 41 orang dan Sarjana atau Diploma sebanyak 8 orang. Jadi dapat dapat di simpulkan bahwa responden dengan pendidikan SMA lebih dominan dari pada pendidikan SMP dan S1.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut tabel frekuensi masa kerja berdasarkan responden di dalam penelitian ini yaitu :

TABEL 5.4
Kedaaan Responden Dilihat Dari Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1-5	50	100
5-10	0	0
Total	50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (Lampiran 1)

Dari tabel 5.4 tersebut di atas, dapat di ketahui bahwa lama kerja para responden dimana responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 50 orang. Jadi semua responden hotel 88 Surabaya bekerja paling lama 5 tahun :

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Berikut tabel frekuensi status perkawinan berdasarkan responden di dalam penelitian ini yaitu :

TABEL 5.5

Keadaan Responden Dilihat Dari Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah	Presentase
Belum Menikah	34	68%
Sudah Menikah	16	32%
Total	50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (Lampiran 1)

Dari tabel 5.5 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa status perkawinan para responden, dimana responden dengan status perkawinan belum menikah sebanyak 34 orang atau sebesar 68% sedangkan status perkawinan sudah menikah sebanyak 16 orang atau sebesar 16%. Jadi semua responden hotel 88 surabaya lebih dominan belum menikah dari pada yang sudah menikah

5. Distribusi Frekuensi Peneliti

a. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 5.6

Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Total
1	0	0	4%	56%	40%	100%
2	2%	2%	8%	60%	28%	100%

3	0	8%	6%	50%	36%	100%
4	0	8%	6%	46%	40%	100%
5	6%	8%	4%	40%	42%	100%
6	0	0	4%	46%	50%	100%
Total %	1,4%	4,4%	5,4%	49,6	39,4%	100%

Variabel Motivasi kerja (X1) pada penelitian ini diukur melalui 6 pertanyaan yang disebarakan ke 50 responden. Hasil tanggapan terhadap Motivasi kerja yang dijelaskan pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa pada variabel motivasi mayoritas responden menjawab "setuju" sebesar 49,6%. Dan pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pertanyaan no. 2 dan no.1, hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pertanyaan no.2 yang menjawab "setuju" sebesar 60% dan pertanyaan no.1 yang menjawab "setuju" sebesar 56%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kebutuhan rasa aman dan kebutuhan fisiologis berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel Etika Kerja

Tabel 6.7
Distribusi Frekuensi Etika Kerja

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Total
1	0	0	18%	44%	38%	100%
2	0	0	12%	40%	48%	100%
3	0	0	8%	62%	30%	100%
4	0	0	12%	50%	38%	100%
5	0	0	6%	58%	36%	100%
6	0	0	10%	54%	36%	100%
7	0	0	10%	52%	38%	100%
8	0	0	6%	62%	32%	100%
Total	0	0	10,25	52,75	37	100%

Variabel Etika kerja (X2) pada penelitian ini diukur melalui 8 pertanyaan yang disebarakan ke 50 responden. Hasil tanggapan terhadap Etika kerja yang dijelaskan pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa pada variabel Etika kerja mayoritas responden menjawab "setuju" sebesar 62%. Dan pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pertanyaan no. 3 dan no.8, hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pertanyaan no.3 yang menjawab "setuju" sebesar 62% dan pertanyaan no.8 yang menjawab "setuju" juga

sebesar 62%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kerja adalah panggilan dan kerja adalah pelayanan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 5.8
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Total (%)
1	0	0	4%	66%	30%	100%
2	0	4%	18%	62%	16%	100%
3	10%	14%	12%	38%	26%	100%
4	0	0	6%	50%	44%	100%
5	0	0	6%	44%	50%	100%
6	0	0	6%	66%	28%	100%
7	0	0	4%	54%	42%	100%
8	0	0	6%	74%	20%	100%
9	4%	6%	4%	58%	28%	100%
10	0	2%	10%	60%	28%	100%
11	0	0	0	68%	32%	100%
Total	1,28	2,36	6,91	58,19	31,28 %	100%

Variabel Lingkungan kerja (X3) pada penelitian ini diukur melalui 11 pertanyaan yang disebar ke 50 responden. Hasil tanggapan terhadap Lingkungan kerja yang dijelaskan pada tabel 5.8

menunjukkan bahwa pada variabel Lingkungan kerja mayoritas responden menjawab "setuju" sebesar 74%. Dan pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pertanyaan no. 8 dan no.11, hal ini dapat dilihat dengan mayoritas

responden pada pertanyaan no.8 yang menjawab "setuju" sebesar 74% dan pertanyaan no.11 yang menjawab "setuju" juga sebesar 68%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator Lingkungan kerja adalah pertanggung jawaban supervisor dan hubungan antar karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 5.9
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Total
1	0	2%	8%	62%	28%	100%
2	0	0	14%	56%	30%	100%
3	0	0	0	62%	38%	100%
4	0	0	4%	52%	44%	100%
5	0	0	2%	58%	40%	100%
6	0	0	2%	48%	50%	100%
7	0	0	4%	46%	50%	100%
8	0	0	10%	60%	30%	100%
9	0	0	2%	60%	38%	100%
10	0	0	2%	50%	48%	100%
Total	0	0,2	4,8	55,4	39,6%	100%

. Variabel Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini diukur melalui 10 pertanyaan yang disebarakan ke 50 responden. Hasil tanggapan terhadap Kinerja Karyawan yang dijelaskan pada tabel 5.8 menunjukkan bahwa pada variabel Kinerja Karyawan mayoritas responden menjawab "setuju" sebesar 62%. Dan pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pertanyaan no. 2 dan no.3, hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pertanyaan no.2 yang menjawab "setuju" sebesar 62% dan pertanyaan no.3 yang menjawab "setuju" juga sebesar 62%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kinerja adalah kualitas dan andalan ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2011:121) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Untuk mencari nilai validitas di sebuah item mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Pada uji validitas ini di lakukan sebanyak 50 responden dan di gunakan untuk mengetahui apakah setiap pertanyaan yang ada di kuesioner dapat mewakili jawaban dari setiap

responden. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika koefisien korelasi memiliki nilai signifikannya sebesar $< 0,05$. Jika keseluruhan indikator variabel telah dinyatakan valid maka dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan-pernyataan yang diajukan yang dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Berikut hasil dari uji validitas dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.10
Hasil Uji Validitas Motivasi

Variabel	Indikator Variabel	Person Corelation	Sig	Keterangan
MOTIVASI	M1	0,522	0,000	Valid
	M2	0,609	0,000	Valid
	M3	0,776	0,000	Valid
	M4	0,693	0,000	Valid
	M5	0,486	0,000	Valid
	M6	0,527	0,000	Valid

Sumber : dari kuesioner yang di olah menggunakan SPSS

Dari Tabel 5.10 di atas dapat di simpulkan bahwa uji validitas di atas tersebut memiliki r hitung $>$ dari r tabel. Dengan demikian semua indikatornya dinyatakan valid

Tabel 5.11
Tabel Uji Validitas Etika

Variabel	Indikator Variabel	Person Corelation	Sig	Keterangan
Etika	E1	0,577	0,000	Valid
	E2	0,775	0,000	Valid
	E3	0,620	0,000	Valid
	E4	0,744	0,000	Valid
	E5	0,667	0,000	Valid
	E6	0,660	0,000	Valid
	E7	0,725	0,000	Valid
	E8	0,699	0,000	Valid

Sumber : dari kuesioner yang di olah menggunakan SPSS

Dari Tabel 5.11 di atas dapat disimpulkan bahwa uji validitas di atas tersebut memiliki r hitung $>$ dari r tabel. Dengan demikian semua indikatornya dinyatakan valid.

Tabel 5.12
Tabel Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator Variabel	Person Corelation	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja	LK1	0,403	0,004	Valid
	LK2	0,528	0,000	Valid
	LK3	0,321	0,023	Valid
	LK4	0,369	0,008	Valid
	LK5	0,330	0,019	Valid
	LK6	0,594	0,000	Valid
	LK7	0,515	0,000	Valid
	LK8	0,280	0,049	Valid
	LK9	0,447	0,001	Valid
	LK10	0,616	0,000	Valid
	LK11	0,380	0,006	Valid

Sumber : dari kuesioner yang di olah menggunakan SPSS

Dari Tabel 5.12 di atas dapat disimpulkan bahwa uji validitas di atas tersebut memiliki r hitung $>$ dari r tabel. Dengan demikian semua indikatornya dinyatakan valid.

Tabel 5.13
Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator Variabel	Person Corelation	Sig	Keterangan
Kinerja Karyawan	KNJ1	0,587	0,000	Valid
	KNJ2	0,531	0,000	Valid
	KNJ3	0,510	0,000	Valid
	KNJ4	0,419	0,002	Valid
	KNJ5	0,458	0,001	Valid
	KNJ6	0,676	0,000	Valid
	KNJ7	0,594	0,000	Valid
	KNJ8	0,322	0,023	Valid
	KNJ9	0,483	0,000	Valid

	KNJ10	0,462	0,001	Valid
--	--------------	--------------	--------------	--------------

Sumber : dari kuesioner yang di olah menggunakan SPSS

Dari Tabel 5.13 di atas dapat di simpulkan bahwa uji validitas di atas tersebut memiliki r hitung $>$ dari r tabel. Dengan demikian semua indikatornya dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas di gunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Metode yang digunakan adalah dengan metode *Alpha Crombach's*. Adapun hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut :

Tabel 5.14

Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
Motivasi	0,734	Reliabel
Etika	0,768	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,668	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,716	Reliabel

Sumber : dari kuesioner yang di olah menggunakan SPSS

Dari tabel 5.13 dapat di simpulkan bahwa taraf $\alpha = 0,05$ variabel amotivasi (X1), Etika (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dapat di katakan reliabel karena nilai $\alpha > r$ tabel. Sehingga analisa kuantitatif dengan kuesioner yang telah di tentukan dapat di lanjutkan.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian statistik yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang dipergunakan dalam penelitian telah terdistribusi secara normal. Data dapat dikatakan normal apabila hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai $\geq 0,05$, sedangkan apabila hasil pengujian menunjukkan nilai $< 0,05$ dapat dikatakan bahwa data yang digunakan tidak terdistribusi secara normal. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 5.15

**Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* (K-S)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,32202789
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,069
	Negative	-,073
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Pada Tabel 5.14 di atas didapatkan hasil dari *Asymp. Sig* atau tingkat signifikansi sebesar 0,200. Tingkat signifikansi sebesar 0,200 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima atau data terdistribusi normal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data terdistribusi secara normal serta data telah memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Langkah selanjutnya setelah melakukan uji normalitas adalah melakukan analisa regresi linier berganda dengan dibantu dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda yang di dapat dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 5.16
Koefisien Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,469	5,377		3,993	,000
M	,350	,141	,359	2,480	,017
E	,216	,102	,263	2,111	,040
LK	,127	,130	,143	,978	,333

a. Dependent Variable: KNJ

Dari tabel di atas, di peroleh model regresi linier bergnada sebagai berikut :

$$Y = 21,469 + 0,350 X1 + 0,216 X2 + 0,127 X3$$

Persamaan Regresi Linier berganda di atas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a sebesar 21,469 yang menunjukkan nilai besarnya konstanta, artinya jika Motivasi, Etika dan Lingkungan Kerja sama dengan nol, maka Kinerja karyawan akan sebesar 21,469.
2. Nilai b1 sebesar 0,350 yang artinya adalah nilai koefisien regresi motivasi (X1). Ini dapat diartikan bahwa nilai kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,350 jika nilai motivasi (X1) naik sebesar satu satuan apabila faktor yang lain tetap.
3. Nilai b2 sebesar 0,216 yang artinya adalah koefisien regresi etika (X2). Ini dapat diartikan bahwa nilai kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,216 jika nilai etika (X2) naik sebesar satu satuan apabila faktor yang lain tetap.
4. 0,216 jika nilai etika (X2) naik sebesar satu satuan apabila faktor yang lain tetap.
5. Nilai b3 sebesar 0,127 yang artinya adalah nilai koefisien lingkungan kerja (X3). Ini dapat diartikan bahwa nilai kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,127 jika nilai lingkungan kerja (X3) naik sebesar satu satuan apabila faktor yang lain tetap.

5.3 Pengujian Hipotesis

a. Uji Model Regresi (F)

Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2008:264). Selain itu, dengan uji F ini diketahui pula apakah model regresi linear yang digunakan sudah tepat atau belum. Kriteria Uji F adalah sebagai berikut

1. Jika $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$, maka Motivasi (X1), Etika (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. Jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, maka Motivasi (X1), Etika (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Beikut adalah tabel hasil uji model regresi ialah :

Tabel 5.17
Hasil Uji Model Regresi (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132,281	3	44,094	7,677	,000 ^b
	Residual	264,199	46	5,743		
	Total	396,480	49			

a. Dependent Variable: KNJ

b. Predictors: (Constant), LK, E, M

Dari tabel 5.16 di atas diketahui nilai F hitung sebesar 7,677 pada sig 0,000, berarti menunjukkan bahwa Motivasi, Etika, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Jadi hipotesis yang di ajukan di duga ada pengaruh Motivasi, Etika dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Hotel 88 Surabaya di terima.

b. Analisis R Square (Koefisien Determinasi)

Koefisien Determinasi (R²) Menurut Ghozali (2012: 97) koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Di bawah ini adalah hasil analisis dari koefisien determinasi.

Tabel 5.18
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,578 ^a	,334	,290	2,397

a. Predictors: (Constant), LK, E, M

b. Dependent Variable: KNJ

Dari hasil analisis di atas dapat di artikan bahwa Determinasi berganda (R^2) sebesar 0,334 atau 33,4%. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi, Etika dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan

c. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Sugiyono, 2008:244). Dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah Motivasi (X1), Etika (X2) dan Lingkungan Kerja :

Tabel 5.19
Hasil Statistik Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,469	5,377		3,993	,000
M	,350	,141	,359	2,480	,017
E	,216	,102	,263	2,111	,040
LK	,127	,130	,143	,978	,333

a. Dependent Variable: KNJ

1. Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel Motivasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan. Dapat di buktikan dengan nilai t hitung = 2,480 pada sig 0,017 yang artinya bahwa

variabel Motivasi bisa di jadikan sebagai dasar untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan

2. Berdasarkan hasil analisis dapat di peroleh bahwa ada pengaruh yang signifikan pada variabel Etika (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dapat di buktikan dengan nilai t hitung = 2,111 pada sig 0,040 yang artinya bahwa variabel Etika bisa dijadikan sebagai dasar untuk memprediksi variabel kinerja karyawan
3. Berdasarkan hasil analisis dapat di peroleh bahwa ada pengaruh terhadap variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan namun tidak signifikan. Dapat di buktikan dengan nilai t hitung = 0,978 pada sig 0,333 yang artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak bisa dijadikan sebagai dasar untuk memprediksi variabel kinerja karyawan

5.4 Pembahasan Hasil Penelitian

5.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t dapat diperoleh bahwa ada pengaruh yang signifikan pada variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan. Dapat di buktikan dengan nilai t hitung = 2,480 pada sig 0,017 yang artinya bahwa variabel Motivasi bisa di jadikan sebagai dasar untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa “Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel 88 Surabaya” di terima.

Berdasarkan hasil pengujian t d atas menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang di berikan terhadap karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

5.4.2 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dapat di peroleh bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel Etika kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dapat di buktikan dengan nilai t hitung = 2,111 pada sig 0,040 yang artinya bahwa variabel Etika kerja bisa dijadikan sebagai dasar untuk memprediksi variabel kinerja karyawan. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa “Diduga Etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel 88 Surabaya” di terima.

Berdasarkan hasil pengujian t diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yang menunjukkan bahwa etika secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dapat di peroleh bahwa ada pengaruh terhadap variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan tetapi tidak signifikan. Dapat di buktikan dengan nilai t hitung = 0,978 pada sig 0,333 yang artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja bisa dijadikan sebagai dasar untuk memprediksi variabel kinerja karyawan. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa “Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel 88 Surabaya” diterima.

Berdasarkan hasil pengujian t diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih rendah dari nilai t tabel yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.4.4 Pengaruh Simultan Motivasi, Etika dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas diketahui nilai F hitung sebesar 7,677 pada sig 0,000,berarti menunjukkan bahwa Motivasi, Etika, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Jadi hipotesis yang di ajukan di duga ada pengaruh Motivasi, Etika dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Hotel 88 Surabaya di terima.

Berdasarkan hasil tersebut penelitian ini dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen Hotel 88 Surabaya apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka dapat dilakukan dengan cara meningkatkan Motivasi, Etika dan Lingkungan Kerja Karyawan.