

**PENGARUH SIKAP KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN GARUDA PLAZA
HOTEL MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)*



Oleh :

KURNIAWAN SAPUTRA HARAHAHAP
1305160513

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muehtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 20 Oktober 2018, Pukul 13.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : KURNIAWAN SAPUTRA HRP
N P M : 1305160513
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH SIKAP KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GARUDA PLAZA HOTEL MEDAN

Dinyatakan (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

(YUDI SISWADI, S.E., M.M.)

Pembimbing

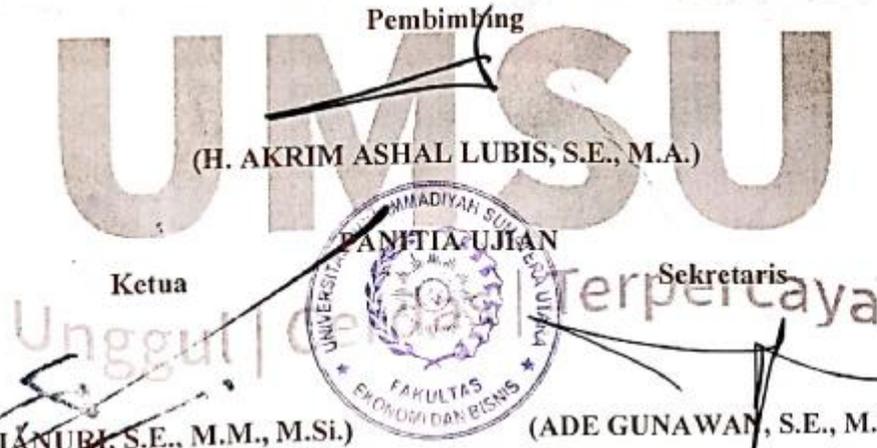
(H. AKRIM ASHAL LUBIS, S.E., M.A.)

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

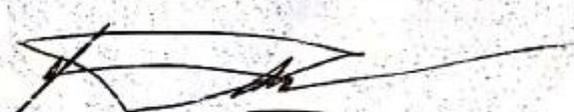
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : KURNIAWAN SAPUTRA HARAHAP
N P M : 1305160513
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH SIKAP KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN GARUDA PLAZA
HOTEL MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi


H. AKRIM ASHAL LUBIS, S.E., M.A

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si


H. JANURI, SE, MM, M.Si



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : KURNIAWAN SAPUTRA HRP
NPM : 1305160513
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESP/~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 20-10-2018
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : KURNIAWAN SAPUTRA HARAHAP
NPM : 1305160513
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH SIKAP KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN GARUDA PLAZA
HOTEL MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
01-10-2018	PERIKSI :		
	- Faza Pujawan		
	- Dharma Iki		
	- SKS 14 : $\sqrt{\text{JELUKA/PENGANTARAN}}$		
	- Uji 6		
	- Uji 7		
	- Tesin Pu Lada		
	- Dharma Purnama		
	- Ruzi :		
	- Nizam		
	- Dharma Riwangis Hidar		
15-10-2018	- REVISI BAB I		
18-10-2018	- Revisi ul. skripsi		

Pembimbing Skripsi

Medan, Oktober 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen


H. AKRIM ASHAL LUBIS, S.E., M.A


JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

ABSTRAK

KURNIAWAN SAPUTRA (1305160513), “Pengaruh Sikap kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Garuda Plaza Hotel.”FEB UMSU.Skripsi.2018

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan / pegawai sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik produk berupa barang ataupun produk yang berupa jasa. Produktivitas pegawai tersebut menjadi pusat perhatian dalam upaya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Sikap kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Garuda Plaza Hotel, Populasi penelitian berjumlah 130 orang, adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Slovin*, dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang, dan teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode penyebaran angket dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kualitas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 12,775 > t_{tabel} = 1,66$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,000 < 0,05$ dengan demikian berarti Sikap Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, nilai t untuk variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai $t = 2,216 > t_{tabel} = 1,66$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,029 < 0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Hasil nilai $F_{hitung} = 98,079 >$ dari $F_{tabel} = 2,70$ (lihat tabel F untuk $N = 100$) dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya Sikap Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Sikap Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama hanya berpengaruh sebesar 66,9% sedangkan sisanya 32,1% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel kualitas pelayanan, emosional dan biaya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Sikap Kerja, Disiplin dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang merupakan salah satu persyaratan akademik untuk menyelesaikan studi program manajemen. Serta tidak lupa sholawat dan salam kepada Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Proposal ini disusun berdasarkan riset yang dilaksanakan di Garuda Plaza Hotel.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada banyak pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih pada :

1. Ayahanda terhormat H. Irwan Khotib Harahap, S.Sos dan Ibunda tercinta Hj. Hotnida Hasibuan serta adik saya Irawani Harahap dan Rizky Mahsanati Harahap yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras dan bertanggung jawab.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri , S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripudin Hasibuan, SE, M.Si selaku Sekretariat Jurusan Manajemen dan Penasehat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Akrim Ashal Lubis S.E., M.M selaku dosen pembimbing proposal yang telah rela mengorbankan waktu membimbing, mengarahkan dan membina sehingga tersusunnya proposal ini.
7. Bapak / Ibu Pimpinan Garuda Plaza Hotel Medan beserta seluruh karyawan yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
8. Sahabat- sahabat saya khususnya Abdi, Abror, Aziz, Hidayat, Khaidir, Reza Pinem serta teman-teman I Manajemen yang selalu memberikan dukungan selama penulis melakukan riset hingga sampai pada akhir penulisan proposal ini, semoga kita bisa sukses kedepannya bersama-sama.

Akhirnya penulis mengharapkan proposal ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan juga para pembaca. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah- Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Medan, Februari 2018

Penulis

Kurniawan Saputra Harahap
1305160513

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Sistem Penilaian Kinerja	8
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	10
d. Indikator Kinerja	12
2. Sikap Kerja.....	13
a. Pengertian Sikap Kerja	13
b. Fungsi Sikap	15
c. Komponen Sikap.....	16
d. Indikator Sikap	16
3. Disiplin Kerja	17
a. Pengertian Disiplin	17
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin	18
c. Indikator Disiplin	20
B. Kerangka Konseptual	22
C. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
A. Jenis Penelitian.....	25
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data Penelitian.....	27
F. Teknik Anaisis Data Penelitian.....	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Hasil	35
B. Pembahasan	49

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	52
A. Kesimpulan	52
B. Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul	Halaman
III.1	Defenisi Operasional Variabel	25
III.2	Tempat dan Waktu Penelitian	26
IV.1	Jenis Kelamin	35
IV.2	Usia	36
IV.3	Lama Bekerja	36
IV.4	Tabulasi Angket Kinerja	37
IV.5	Tabulasi Angket Sikap	38
IV.6	Tabulasi Angket Disiplin Kerja.....	39
IV.7	Coefficient	43
IV.8	Regresi Linear Berganda	45
IV.9	Uji t	46
IV.10	Uji F	47
IV.11	Koefisien Determinasi	48

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
Gambar		
II. 1	Kerangka Konseptual.....	24
IV. 1	Normalitas	42
IV. 2	Scatterplot	44
IV. 3	Pengujian Hipotesis I	46
IV. 4	Pengujian Hipotesis II	47
IV. 5	Pengujian Hipotesis III	47

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Berkembangnya suatu badan usaha atau perusahaan tidak akan terlepas dari peranan tenaga kerja (karyawan). Para karyawan merupakan bagian dari sumber daya yang sangat penting di dalam perusahaan atau instansi dan merupakan salah satu aset yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Dewasa ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan yang berkinerja unggul.

Suatu perusahaan pada dasarnya adalah suatu bentuk kerja sama antara dua orang atau lebih, baik yang di sebut organisasi ataupun kelompok, tujuannya adalah untuk mencapai sesuatu tujuan perusahaan. Perusahaan harus mampu mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki tersebut, sehingga perusahaan dapat terus beroperasi, maka perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kinerja agar tercapainya tujuan suatu organisasi tersebut.

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas

dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja karyawan. Hasil kerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Di dalam suatu instansi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu karyawan. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti Sikap kerja dan disiplin kerja.

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Basri, 2005, hal.50).

Menurut Hasibuan (2006, hal.94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Prawirosentono (2008, hal.2) “Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*”, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para karyawan, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti Sikap kerja dan disiplin kerja harus

diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas karyawan. Di era globalisasi saat ini peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindarkan, ini jelas menuntut adanya profesionalisme di dalam birokrasi.

Sikap (*attitude*) sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa (Robbins, 2010). Secara harfiah, sikap dipandang sebagai kesiapan raga yang dapat diamati (Sarwono, 2009, hal.126). Sikap merupakan kesiapan mental, yaitu suatu proses yang berlangsung dalam diri seseorang, bersama dengan pengalaman individual masing-masing, mengarahkan dan menentukan respon terhadap berbagai objek dan situasi (Sarwono, 2009, hal.145). Sikap merupakan reaksi evaluatif yang disukai atau tidak disukai terhadap sesuatu atau seseorang, menunjukkan kepercayaan, perasaan, atau kecenderungan perilaku seseorang (Zanna & Rempel, dalam Sarwono, 2009, hal.130). Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Sikap sebagai kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan objek tertentu. sikap kerja merupakan salah satu perilaku karyawan yang juga mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan, Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negatif, karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif.

Selanjutnya hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal.86), mengatakan “Disiplin kerja

adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.Selanjutnya Keit Davis dalam Mangkunegara (2009, hal.129) menyatakan “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertguh pedoman-pedoman organisasi”.

Menurut terry dalam Sutrisno (2009, hal.87) , Disiplin merupakan alat penggerak karyawan . Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus di usahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya di hubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karna sebenarnya hukuman merupakan alat penting akhir untuk menegakkan disiplin. Menurut Hasibuan (2009, hal.193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Ketaataan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang tidak menyimpang dari peraturan.

Garuda Plaza Hotel merupakan salah satu hotel bintang 3 yang berada di Sumatera Utara tepatnya di Kota Medan, peningkatan pembangunan infrastruktur

di Kota Medan memberikan peluang pariwisata yang sangat besar, peluang kedatangan para wisatawan baik dari dalam negeri maupun luar negeri juga memberikan peluang kepada hotel-hotel yang ada di Kota Medan sebagai tempat tinggal dan penginapan para wisatawan tersebut. Untuk itu masing-masing hotel tentunya memiliki strategi sendiri untuk dapat meningkatkan kinerjanya sehingga konsumen tertarik menggunakan fasilitas hotel mereka.

Adapun temuan peneliti dalam melihat dan mengamati kondisi dan keadaan di Garuda plaza hotel pada saat melakukan riset awal yaitu bahwa ketika jam istirahat berakhir masih ada yang bercerita-cerita sesama karyawan di ruang istirahat, masih ada juga yang datang bekerja melewati jam masuk yang telah ditentukan, kemudian terkait sikap kerja ditemukan perkumpulan kecil antar karyawan yang membatasi karyawan lainnya untuk bergabung. Tentunya beberapa temuan di atas dianggap mengganggu untuk sebahagian karyawan lainnya, dan hal ini akan berdampak kepada kinerja karyawan.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk menyusun proposal skripsi dengan judul: **“Pengaruh Sikap kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Garuda Plaza Hotel.”**

B. Identifikasi Masalah

Adapun fenomena masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kinerja karyawan yang masih rendah
2. Masih ada karyawan yang tidak langsung bekerja saat jam istirahat telah habis
3. Karyawan yang sering terlambat masuk kerja/kantor.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah penelitian dengan hanya membahas sikap dan disiplin karyawan yang berhubungan dengan kinerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel?
3. Apakah Sikap kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Relevan dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel
3. Untuk mengetahui pengaruh Sikap kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel

Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis, sebagai wahana melatih dan berfikir ilmiah pada bidang manajemen dan perilaku organisasi khususnya berkaitan dengan bidang Kedisiplinan, Sikap kerja dan kinerja karyawan
2. Manfaat praktis, bagi Garuda Plaza Hotel di harapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dalam strategi menerapkan kedisiplinan dan Sikap dalam rangka meningkatkan kinerja dan bagi peneliti lain sebagai acuan dan perbandingan dalam penelitian mengenai objek masalah yang sama di masa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Nawawi (2006, hal.63) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”.

Definisi lain mengenai kinerja menurut Nawawi (2006, hal.63) adalah :

“Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2008, hal.7) “Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Menurut Hasibuan (2009, hal.94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Prawirosentono (2008, hal.2) “Kinerja atau

dalam bahasa Inggris adalah *performance*”, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

b. Sistem Penilaian Kinerja

Menurut Notoatmojo (2003, hal.64) Manfaat penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi antara lain :

1). Peningkatan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

2). Kesempatan kerja yang adil

Dengan adanya penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

3). Kebutuhan-kebutuhan latihan pengembangan.

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4). Penyesuaian kompensasi.

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para maneger untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, dan sebagainya.

5). Keputusan-keputusan promosi dan demosi.

Hasil penilaian kerja dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik, dan demosi untuk karyawan yang berprestasi jelek.

6). Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.

Dapat pula digunakan untuk menilai desain kerja, artinya dapat membantu mendiagnosis kesalahan – kesalahan desai kerja.

7). Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi karyawan baru adalah adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor Sikap (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (2000; dalam Mangkunegara, 2010) yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$Ability = Knowledge + Skill$$

Penjelasan dari rumusan kinerja di atas menurut Mangkunegara (2010) adalah sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Sikap (*Attitude*)

Sikap diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Sikap kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Sikap kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sejalan dengan itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia menurut Wirawan (2009) meliputi:

- 1) Faktor internal karyawan , yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan Sikap kerja;

- 2) Faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor internal organisasi antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan Sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi; (3) faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi, inflasi.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SDM pada dasarnya terdiri dari dua faktor, yaitu dari faktor internal diri karyawan seperti kemampuan, keahlian, Sikap, dan kepribadian. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan salah satunya ditentukan kecerdasan yang dimilikinya. Faktor yang kedua adalah faktor eksternal, baik yang berasal dari internal organisasi itu sendiri seperti kepemimpinan, iklim organisasi, dan lainnya, maupun dari eksternal organisasi seperti krisis ekonomi dan inflasi.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006, hal.260) :

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Seperti telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan Sikap bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

2. Sikap Kerja

a. Pengertian Sikap Kerja

Sikap merupakan salah satu konsep yang menjadi perhatian utama dalam ilmu psikologi sosial. Sikap juga merupakan proses evaluasi yang sifatnya internal/subjektif yang berlangsung dalam diri seseorang dan tidak dapat diamati secara langsung, namun bisa dilihat apabila sikap tersebut sudah direalisasikan menjadi perilaku. Oleh karena itu sikap bisa dilihat sebagai positif dan negatif.

Apabila seseorang suka terhadap suatu hal, sikapnya positif dan cenderung mendekatinya, namun apabila seseorang tidak suka pada suatu hal sikapnya cenderung negatif dan menjauh. Selain melalui perilaku, sikap juga dapat diketahui melalui pengetahuan, keyakinan, dan perasaan terhadap suatu objek tertentu. Jadi, sikap bisa diukur karena kita dapat melihat sikap seseorang dari yang sudah disebutkan sebelumnya.

Sikap berasal dari kata "*aptus*" yang berarti dalam keadaan sehat dan siap melakukan aksi/tindakan atau dapat dianalogikan dengan keadaan seorang gladiator dalam arena laga yang siap menghadapi singa sebagai lawannya dalam pertarungan. Secara harfiah, sikap dipandang sebagai kesiapan raga yang dapat diamati (Sarwono, 2009, hal.126). Sikap merupakan kesiapan mental, yaitu suatu proses yang berlangsung dalam diri seseorang, bersama dengan pengalaman individual masing-masing, mengarahkan dan menentukan respon terhadap berbagai objek dan situasi (Sarwono, 2009, hal.145). Sikap merupakan reaksi evaluatif yang disukai atau tidak disukai terhadap sesuatu atau seseorang, menunjukkan kepercayaan, perasaan, atau kecenderungan perilaku seseorang (Zanna & Rempel, dalam Sarwono, 2009, hal.130). Sikap merupakan kecenderungan psikologis yang diekspresikan dengan mengevaluasi entitas tertentu dengan beberapa derajat kesukaan atau ketidaksukaan (Eagly & Chaiken dalam Sarwono, 2009, hal.98). Sikap merupakan evaluasi terhadap beberapa aspek perkataan sosial (Eagly&Chaiken, dalam Sarwono, 2009, hal.210). Menurut Thurstone, Likert, dan Osgood sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau

memihak (*favorable*) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (*unfavorable*) pada objek tersebut (Azwar, 2012, hal.30).

Dari definisi-definisi mengenai sikap diatas dapat disimpulkan bahwa sikap adalah suatu kecenderungan dan keyakinan seseorang terhadap suatu hal yang bersifat mendekati (positif) atau menjauhi (negatif) ditinjau dari aspek afektif & kognitif dan mengarahkan pada pola perilaku tertentu. Sedangkan definisi sikap terhadap operasi peneliti simpulkan sebagai kecenderungan dan keyakinan individu mengenai operasi yang bersifat mendekati (positif) dan menjauhi (negatif) ditinjau dari aspek afektif dan kognitif dan mengarahkan pada pola perilaku tertentu.

b. Fungsi Sikap

Menurut, Walgito (2011, hal.171) terdapat lima fungsi sikap sebagai berikut :

- 1) Fungsi pengetahuan
Sikap membantu untuk menginterpretasi stimulus baru dan menampilkan respon yang sesuai. Contohnya, karyawan baru harus diberi informasi sebelum masuk kerja, agar selalu ramah dan santun terhadap setiap klien, agar kerja sama bisa lebih maksimal dan terjaga.
- 2) Fungsi identitas
Sikap terhadap kebangsaan Indonesia (nasionalis) yang di nilai tinggi, mengekspresikan nilai dan keyakinan serta mengkomunikasikanya. Dalam pertemuan resmi antar masyarakat Indonesia dengan luar negeri, orang Indonesia memakai kebaya atau batik untuk mencerminkan budaya dan identitas sebagai rakyat Indonesia.
- 3) Fungsi harga diri
Sikap yang di miliki mampu menjaga atau meningkatkan harga diri. Misalnya, ketika ada perkumpulan yang mengharuskan berhadapan dengan banyak orang, sikap yang harus tetap terjaga untuk menjaga harga diri.
- 4) Fungsi pertahanan diri (*ego defensive*)
Sikap berfungsi melindungi diri dari penilaian negatif tentang diri. Misalnya, sikap harus tetap ramah terhadap atasan sekalipun tidak suka padanya, agar tetap terus bekerja di perusahaannya.

- 5) Fungsi meSikap kesan (*impression motivation*)
Sikap berfungsi mengarahkan orang lain untuk memberikan penilaian atau kesan yang positif tentang diri kita. Contohnya, menjaga sikap seperti bahasa tubuh ketika pertama kali masuk ke lingkungan baru agar memberi kesan baik dan positif.

c. Komponen Sikap Kerja

Thurstone berpendapat tentang adanya komponen afektif pada sikap, Rokeach berpendapat pada sikap adanya komponen kognitif dan konatif (Walgito, hal.2011). Sedangkan komponen sikap menurut Mar'at (dalam Rahayuningsih, S. U., 2008) mencakup tiga hal yaitu:

- 1) Komponen kognitif berhubungan dengan belief (kepercayaan dan keyakinan), ide, konsep. Bagian dari kognitif yaitu: persepsi, stereotype, opini yang dimiliki individu mengenai sesuatu.
- 2) Komponen afeksi berhubungan dengan kehidupan emosional seseorang, menyangkut perasaan individu terhadap objek sikap dan menyangkut masalah emosi. Afeksi merupakan komponen rasa senang atau tidak senang pada suatu objek.
- 3) Komponen perilaku / konatif merupakan komponen yang berhubungan dengan kecenderungan seseorang untuk berperilaku terhadap objek sikap.

d. Indikator Sikap Kerja

Thurstone berpendapat tentang adanya komponen afektif pada sikap dan Rokeach berpendapat pada sikap adanya komponen kognitif dan konatif (Walgito, 2011, hal.175). Sedangkan komponen sikap menurut Rahayuningsih, S.U (2008, hal.96) mencakup tiga hal yaitu:

- 1) Komponen kognitif berhubungan dengan *belief* (kepercayaan dan keyakinan), ide, konsep. Bagian dari kognitif yaitu: persepsi, *stereotype*, opini yang dimiliki individu mengenai sesuatu.
- 2) Komponen afeksi berhubungan dengan kehidupan emosional seseorang, menyangkut perasaan individu terhadap objek sikap dan menyangkut masalah emosi. Afeksi merupakan komponen rasa senang atau tidak senang pada suatu objek.
- 3) Komponen perilaku / konatif merupakan komponen yang berhubungan dengan kecenderungan seseorang untuk berperilaku terhadap objek sikap.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin dan Arti Penting Disiplin

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari karyawannya pada perturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Menurut singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal.86), mengatakan “Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.Selanjutnya Keit Davis dalam Mangkunegara (2009, hal.129) menyatakan “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertguh pedoman-pedoman organisasi”.

Menurut teri dalam Sutrisno (2009, hal.87) , Disiplin merupakan alat penggerak karyawan . Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka

harus di usahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya di hubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karna sebenarnya hukuman merupakan alat penting akhir untuk menegakkan disiplin. Menurut Hasibuan (2009, hal.193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sebuah ketaatan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sutrisno (2011, hal.89) antara lain:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat balas jasa yang setimpal dengan apa yang mereka kerjakan untuk diberikan kepada perusahaan

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan bila dibandingkan semua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam perusahaan, karena pemimpin dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan di informasikan kepada mereka. Disiplin akan dapat ditegaskan dalam suatu perusahaan , jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, bila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan , yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lainnya, seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi , pekerjaan yang menantang , tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan pegak disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

c. Indikator-indikator disiplin kerja

Disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator menurut wuladari dalam Mangkuprawira dan Aida Vitalaya (2007, hal.125) indikator disiplin kerja yaitu:

- 1) Sosialisasi peraturan perusahaan
- 2) Penjiwaan peraturan perusahaan
- 3) Ketaatan bekerja sesuai peraturan perusahaan
- 4) Keadilan peraturan perusahaan dalam pemberian sanksi atas pelanggaran
- 5) Memulai jam kerja dengan tepat waktu
- 6) Mengakhiri jam kerja dengan tepat waktu
- 7) Ketaatan pada prosedur dalam cuti/izin

Dari indikator di atas dapat dijelaskan pertama, Proses sosialisasi peraturan perusahaan dilakukan bagi karyawan baru untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan budaya organisasi. Karena kecocokan karyawan dengan budaya organisasi/budaya perusahaan akan memberikan kecenderungan untuk menungkatkan disiplin kerja karyawan.

Kedua, peraturan perusahaan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Ketiga, sistem dan peraturan tentang prosedur kerja dalam organisasi merupakan unsur penting dalam meningkatkan tata kelola organisasi yang baik, karena keteraturan dan pelaksanaan tugas secara sistematis mempermudah pencapaian kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Keempat, keadilan peraturan dalam pembinaan hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik karena sikap ego dan sikap manusia yang selalu merasa penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Kelima, dengan memulai jam kerja tepat waktu diharapkan karyawan yang bersangkutan bisa menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dengan cepat dan memungkinkan bisa mengevaluasi hasil kerjanya kembali.

Keenam, dalam bekerja sekarang harus bisa efisien dan tepat waktu, karena dengan perkembangan jaman yang semakin kompetitif, maka kita dituntut untuk terus bekerja dengan lebih baik lagi.

Ketujuh, cuti merupakan hak karyawan yang harus dipenuhi pihak perusahaan untuk kesejahteraan dan kesehatan karyawan yang berdampak terhadap kinerja perusahaan. Akan tetapi mengambil jatah cuti ini mengandung kompromi antara karyawan dan perusahaan. Prosedur pengambilan cuti ini hendaknya diatur terlebih dahulu pada awal tahun, antara karyawan dalam suatu departemen biasanya mengatur sedemikian rupa sehingga diharapkan tidak ada kekosongan karena karyawan cuti.

Bentuk-bentuk disiplin kerja

Ada 2 bentuk disiplin kerja menurut Mangkunegara (2009, hal.129) antara lain:

1) Disiplin *preventif*

Disiplin *preventif* adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Disiplin *preventif* merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada peraturan.

B. Kerangka Koseptual

1. Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sikap merupakan proses evaluasi yang sifatnya internal/subjektif yang berlangsung dalam diri seseorang dan tidak dapat diamati secara langsung, namun bisa dilihat apabila sikap tersebut sudah direalisasikan menjadi perilaku. Oleh karena itu sikap bisa dilihat sebagai positif dan negatif. Apabila seseorang suka terhadap suatu hal, sikapnya positif dan cenderung mendekatinya, namun apabila seseorang tidak suka pada suatu hal sikapnya cenderung negatif dan menjauh. Selain melalui perilaku, sikap juga dapat diketahui melalui pengetahuan, keyakinan, dan perasaan terhadap suatu objek tertentu. Jadi, sikap bisa diukur karena kita dapat melihat sikap seseorang dari yang sudah disebutkan sebelumnya.

Apabila sikap kerja karyawan disebuah perusahaan dapat dikendalikan dan berjalan dengan baik maka akan memberikan sebuah suasana dan kondisi yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Margaretha (2014) yang menyimpulkan bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT X di Kota Malang.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari karyawannya pada perturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

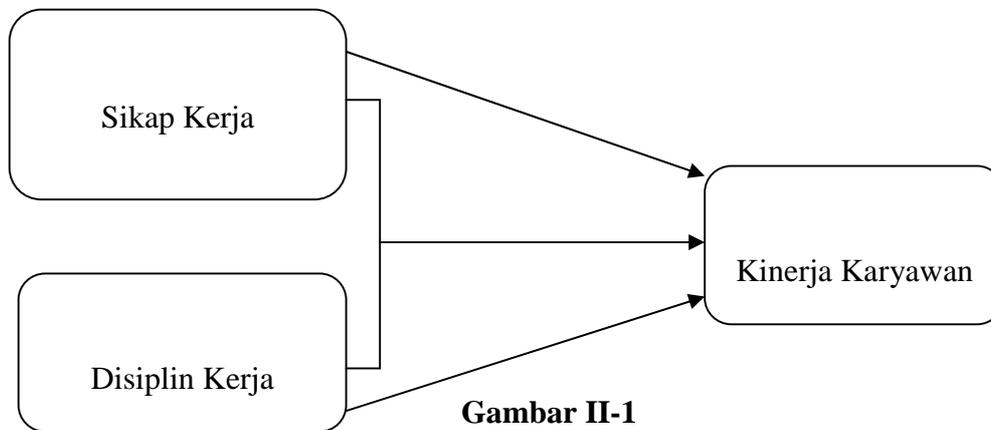
Disiplin kerja yang baik diperusahaan berarti rata-rata karyawan dapat melaksanakan dan mengerjakan aturan yang ditetapkan dengan baik, ketaatan terhadap aturan yang dilaksanakan oleh karyawan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan, hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Primadi (2017) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat di Riau.

3. Pengaruh Sikap Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari terbentuknya sikap dan disiplin kerja yang baik, hasil dari sikap kerja dan disiplin kerja yang baik tentunya akan memberikan peningkatan kinerja yang baik pula, karena sikap kerja dan disiplin kerja merupakan dua hal positif yang akan memberikan energi yang baik bagi perusahaan, jika seluruh karyawan memiliki sikap yang baik seperti selalu ingin menjadi terbaik kemudian memiliki ketaatan akan aturan yang telah ditetapkan perusahaan, maka tentunya akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di Hotel Garuda Plaza.

Sehingga dalam peneitian ini dapat ditarik sebuah hipotesis bahwa sikap kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dijelaskan pada gambar berikut :



Gambar II-1
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Menurut Juliandi dkk (2015, hal. 44) hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori.

Dari penelitian terdahulu dan teori yang peneliti dapatkan maka peneliti dapat menyimpulkan sementara yaitu :

1. Ada pengaruh Sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan
3. Ada pengaruh Sikap kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2008, hal.11) adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih guna mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan yang lainnya. dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi atau variabel.

B. Defenisi Operasional Variabel

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah :

Tabel III.1 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan Waktu 4) Efektivitas 5) Kemandirian Robbins (2006, hal.260)	Ordinal
Sikap (X ₁)	Kesiapan mental, yaitu suatu proses yang berlangsung dalam diri seseorang, bersama dengan pengalaman individual masing-masing, mengarahkan dan menentukan respon terhadap berbagai objek dan situasi. Sumber : Sarwono (2009:145)	1. Komponen kognitif 2. Komponen efektif 3. Komponen perilaku Sumber: Rahayuningsih (2008, hal.96)	Ordinal
Disiplin Kerja (X ₂)	Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.	1) Soisialisasi peraturan 2) Penjiwaan peraturan 3) Ketaatan bekerja 4) Keadilan peraturan 5) Memulai jam kerja 6) Mengakhiri jam kerja 7) Ketaatan prosedur Vitalaya (2007, hal.125)	Ordinal

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Garuda Plaza Hotel, yang beralamat Jalan Sisingamangaraja No.133 Medan. Adapun waktu penelitian adalah dari November 2017 sampai dengan Oktober 2018, seperti dalam tabel berikut ini :

Tabel III.2 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	November -Desember	Januari- Februari	Maret -April	Mei- Juni	Juli- Agustus	September -Oktober
1	Riset Pendahuluan						
2	Penyusunan Proposal						
3	Seminar Proposal						
4	Pengumpulan Data						
5	Pengolahan Data						
6	Sidang Meja Hijau						

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono (2008, hal.57), Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan populasi sebanyak 130 karyawan.

Nama Bagian	Jumlah
Administrasi	12
Keuangan	4
Pemasaran	12
Karyawan tetap	42
Karyawan tidak tetap	60
Total	130

Sampel

Menurut Juliandi (2015, hal.34) Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin, adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = tingkat kesalahan yang ditolerir, plus minus faktor kesalahan

Berdasarkan rumus diatas dengan dengan populasi sebesar 130, tingkat kesalahan yang ditolerir sebesar 0,10 ; maka besarnya sampel adalah :

$$n = \frac{130}{1 + 130 \cdot 0,05^2}$$

$n = 98,11$ atau dibulatkan menjadi 100

Dari hasil perhitungan diperoleh ukuran sampel minimal adalah 98. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebesar 100 responden yaitu karyawan Garuda Plaza Hotel Medan

E. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

1. Interview (Wawancara)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono,

2008, hal.194). Dalam penelitian ini yang di wawancarai adalah karyawan pada Garuda Plaza Hotel terkait masalah-masalah yang ada dalam perusahaan.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan nilai apa yang diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan / pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2008, hal. 199). Kuesioner ini diberikan kepada karyawan Garuda Plaza Hotel yang sedang berada di kantor dan bersedia menjadi responden.

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

1) Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2) Kriteria Pengujian Validitas Instrumen

- a) Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} < \alpha \text{ } 0,05$, maka butir instrumen tersebut valid
- b) Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} > \alpha \text{ } 0,05$, maka butir instrumen tersebut tidak valid

b. Uji Reliabilitas

1) Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliable. Teknik yang dipakai untuk mrnguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*.

2) Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

- a) Jika nilai Koefisien realibilitas yakni *cronbach alpha* $> 0,6$ maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya).
- b) Jika nilai koefisien realibilitas yakni $< 0,6$ maka instrument variabel tidak reabel (tidak dipercaya).

3. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas Karyawan .

F. Teknik Analisis Data

Tekhnik analisis data yang digunakan oleh penulis adalah dengan menggunakan Analisis regresi linear berganda. Adapun alat uji statistik yang

digunakan dengan menggunakan program SPSS IBM 21, dengan tahapan sebagai berikut :

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan dapat dipergunakan untuk melakukan peramalan, maka klasik yaitu:

a. Uji Normalitas

Adalah pengujian tentang kenormalan distribusi variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi. Pengujian normalitas dilakukan dengan memperhatikan *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali, 2006, hal.48) :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. (Ghozali, 2006, hal.48) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Suatu variabel tidak terkena

multikolinearitas, jika nilai *variance inflation faktor* (VIF) tidak lebih besar dari 5 ($VIF < 5$) dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 ($Tolerance > 0,1$) merupakan Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui bahwa ada hubungan yang sempurna (pasti) di antara beberapa/semua variabel independen dari model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Yaitu bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varians dari residual data pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians tersebut menunjukkan pola tetap, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah (Ghozali, 2006, hal.49) :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur, menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, secara titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linear adalah alat statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu buah variabel. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas, variabel independen dan variabel penjelas. Variabel yang sering dipengaruhi disebut variabel terikat atau variabel dependen.

Untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = Sikap

X₂ = Disiplin Kerja

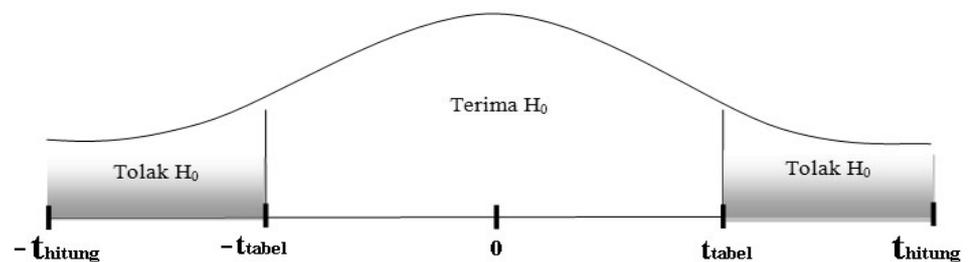
e = Term error

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat digunakan Uji t.



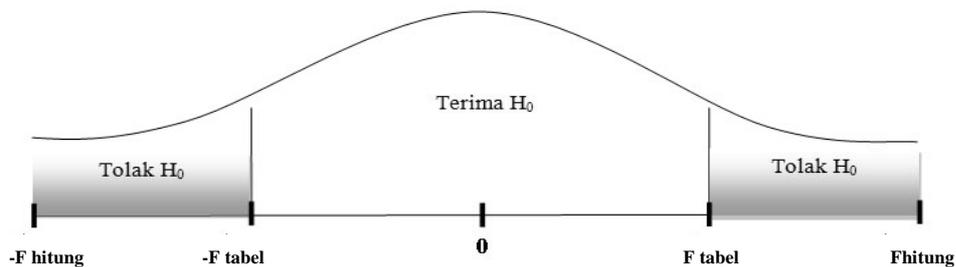
- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 = ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y

- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, $H_0 =$ diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antar variabel x dan y

b. Uji F

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sugiyono, (2004, hal.213).

Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara serentak digunakan uji F.



Kriteria pengujian Hipotesis:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka diterima dan H_a ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

4. Koefisien Determinasi

Identifikasi koefisien determinan ditunjukkan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinan (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terkait (Y). hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terkait. Sebaliknya, jika koefisien determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati nol maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak cukup kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2004, hal. 253), koefisien determinasi dicari dengan mengkuadratkan nilai r, dengan rumus :

$$D = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2004, hal 253)

Dimana : D = Koefisien Determinasi
 r = Nilai Korelasi *Product Moment*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

a) Demografi Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 100 orang responden melalui penyebaran angket, penulis melakukan penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia dari responden dan lama bekerja. Pengelompokan data sampel tersebut diperlukan untuk melihat gambaran umum dari karyawan Garuda Plaza Hotel. Adapun demografi responden sebagai berikut :

Tabel IV.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	44	44%
2	Perempuan	56	56%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat dideskripsikan bahwasanya jenis kelamin terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah perempuan dengan besaran nilai 56% atau sebanyak 56 orang, sedangkan laki-laki sebesar 44% atau sebanyak 44 orang.

Tabel IV.2

Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	23-27 Tahun	21	21%
2	28-32 Tahun	47	47%
3	33-37 Tahun	24	24%
4	> 37 Tahun	8	6%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya usia responden yang terbanyak (mayoritas) menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang berusia 28-32 tahun sebanyak 47 orang, usai 33-37 tahun sebanyak 24 orang, usia 23-27 tahun sebanyak 21 orang dan usai >37 tahun sebanyak 8 orang.

Tabel IV.3

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Berlangganan	Jumlah	Persentase (%)
1	<3 Tahun	47	47%
2	3-5 Tahun	17	17%
3	>5 Tahun	36	36%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya lama berlangganan (mayoritas) menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang yang berlangganan selama <3 Tahun atau baru berlangganan sebanyak 47 orang, kemudian 5 Tahun sebanyak 36 orang, dan 3-5 Tahun sebanyak 17 orang.

b) Tabulasi Angket Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner maka dapat diuraikan hasil tabulasi angket sebagai berikut :

1) Variabel Kinerja (Y)

Tabel IV.4 Tabulasi Angket Variabel Kinerja

Alternatif Jawaban												
No Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	19	61	61	17	17	2	2	1	1	100	100
2	13	13	69	69	15	15	3	3	0	0	100	100
3	17	17	64	64	17	17	2	2	0	0	100	100
4	20	20	68	68	9	9	3	3	0	0	100	100
5	15	15	61	61	22	22	2	2	0	0	100	100
6	15	15	62	62	22	22	1	1	0	0	100	100
7	17	17	62	62	19	19	2	2	0	0	100	100
8	14	14	53	53	23	23	9	9	1	1	100	100
9	10	10	71	71	15	15	4	4	0	0	100	100
10	16	16	69	69	14	14	1	1	0	0	100	100

Sumber : Data diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Pada pertanyaan tentang kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan baik mayoritas sebanyak 61 orang menjawab setuju
- 2) Pada pertanyaan tentang kesesuaian pekerjaan mayoritas sebanyak 69 orang menjawab setuju
- 3) Pada pertanyaan tentang kuantitas pekerjaan mayoritas sebanyak 64 orang menjawab setuju

- 4) Pada pertanyaan tentang tugas tambahan mayoritas sebanyak 68 orang menjawab setuju
 - 5) Pada pertanyaan tentang perasaan senang menyelesaikan pekerjaan mayoritas sebanyak 61 orang menjawab setuju
 - 6) Pada pertanyaan tentang kemampuan melaksanaka pekerjaan lebih cepat mayoritas sebanyak 62 orang menjawab setuju
 - 7) Pada pertanyaan tentang kemampuan melaksanaka pekerjaan sesuai yang diinginkan mayoritas sebanyak 62 orang menjawab setuju
 - 8) Pada pertanyaan tentang kemampuan memanfaatkan waktu luang mayoritas sebanyak 53 orang menjawab setuju
 - 9) Pada pertanyaan tentang kemampuan melaksanaka pekerjaan dengan mandiri mayoritas sebanyak 71 orang menjawab setuju
 - 10) Pada pertanyaan tentang kemampuan melaksanaka pekerjaan tanpa merepotkan orang lain mayoritas sebanyak 69 orang menjawab setuju
- 2) Variabel Sikap Kerja (X_i)

Tabel IV.5 Tabulasi Angket Variabel Sikap Kerja

Alternatif Jawaban												
No Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	17	71	71	11	11	1	1	0	0	100	100
2	20	20	60	60	18	18	2	2	0	0	100	100
3	19	19	66	66	13	13	2	2	0	0	100	100
4	12	12	31	31	48	48	9	9	0	0	100	100
5	34	34	59	59	6	6	1	1	0	0	100	100
6	31	31	57	57	12	12	0	0	0	0	100	100

Sumber : Data diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Pada pertanyaan tentang sikap bekerja keras mayoritas sebanyak 71 orang menjawab setuju
 - 2) Pada pertanyaan tentang orientasi prestasi mayoritas sebanyak 60 orang menjawab setuju
 - 3) Pada pertanyaan tentang sikap bekerja keras untk pengembangan karir mayoritas sebanyak 66 orang menjawab setuju
 - 4) Pada pertanyaan tentang orientasi bekerja yang tinggi mayoritas sebanyak 48 orang menjawab kurang setuju
 - 5) Pada pertanyaan tentang bekerja tanpa menjatuhkan orang lain mayoritas sebanyak 59 orang menjawab setuju
 - 6) Pada pertanyaan tentang ketekunan dalam bekerja mayoritas sebanyak 57 orang menjawab setuju
- 3) Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tabel IV.6 Tabulasi Angket Variabel Disiplin Kerja

Alternatif Jawaban												
No Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	18	62	62	19	19	1	1	0	0	100	100
2	25	25	70	70	5	5	0	0	0	0	100	100
3	18	18	65	65	14	14	3	3	0	0	100	100
4	21	21	59	59	16	16	4	4	0	0	100	100
5	11	11	67	67	20	20	2	2	0	0	100	100
6	10	10	68	68	19	19	3	3	0	0	100	100
7	10	10	64	64	23	23	3	3	0	0	100	100
8	8	8	72	72	16	16	4	4	0	0	100	100
9	6	6	72	72	19	19	3	3	0	0	100	100

10	7	7	80	80	12	12	1	1	0	0	100	100
11	5	5	71	71	22	22	2	2	0	0	100	100
12	6	6	65	65	27	27	2	2	0	0	100	100
13	12	12	64	64	24	24	0	0	0	0	100	100
14	11	11	56	56	26	26	6	6	1	1	100	100

Sumber : Data diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Pada pertanyaan tentang aturan yang jelas mayoritas sebanyak 62 orang menjawab setuju
- 2) Pada pertanyaan tentang sosialisasi aturan mayoritas sebanyak 70 orang menjawab setuju
- 3) Pada pertanyaan tentang taat aturan mayoritas sebanyak 65 orang menjawab setuju
- 4) Pada pertanyaan tentang aturan yang dapat mendisiplinkan mayoritas sebanyak 59 orang menjawab setuju
- 5) Pada pertanyaan tentang kesadaran akan aturan mayoritas sebanyak 67 orang menjawab setuju
- 6) Pada pertanyaan tentang tanggung jawab atas aturan mayoritas sebanyak 68 orang menjawab setuju
- 7) Pada pertanyaan tentang melibatkan karyawan dalam menyusun aturan mayoritas sebanyak 64 orang menjawab setuju
- 8) Pada pertanyaan tentang aturan yang adil mayoritas sebanyak 72 orang menjawab setuju
- 9) Pada pertanyaan tentang tepat waktu dalam bekerja mayoritas sebanyak 72 orang menjawab setuju

- 10) Pada pertanyaan tentang memulai jam kerja dengan berdoa mayoritas sebanyak 80 orang menjawab setuju
- 11) Pada pertanyaan tentang pulang kerja setelah menyelesaikan pekerjaan mayoritas sebanyak 71 orang menjawab setuju
- 12) Pada pertanyaan tentang merapikan meja kerja setelah bekerja mayoritas sebanyak 65 orang menjawab setuju
- 13) Pada pertanyaan tentang mengikuti prosedur kerja mayoritas sebanyak 64 orang menjawab setuju
- 14) Pada pertanyaan tentang mentaati prosedur kerja mayoritas sebanyak 56 orang menjawab setuju

2. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari subbab sebelumnya (subbab deskripsi data). Data-data yang telah dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu, dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

a. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik pada model regresi linear berganda merupakan model yang baik atau tidak.

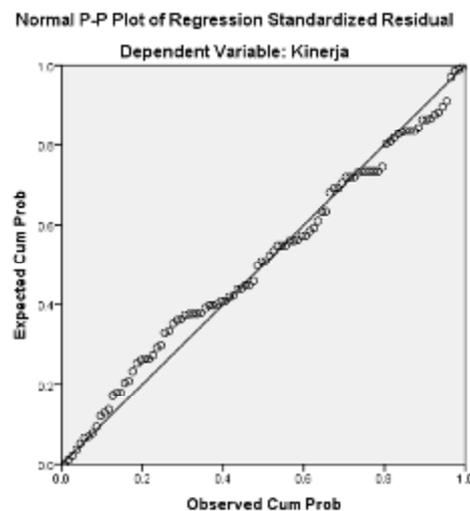
Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinieritas

3) Heteroskedastisitas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.1 Normalitas

Sumber : Data diolah (2018)

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini cenderung normal.

2) Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIf*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.7 Coefficient

Model	Correlations		Collinearity Statistics		
	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)				
	Sikap Kerja	.792	.746	.932	1.073
	Disiplin Kerja	.219	.129	.932	1.073

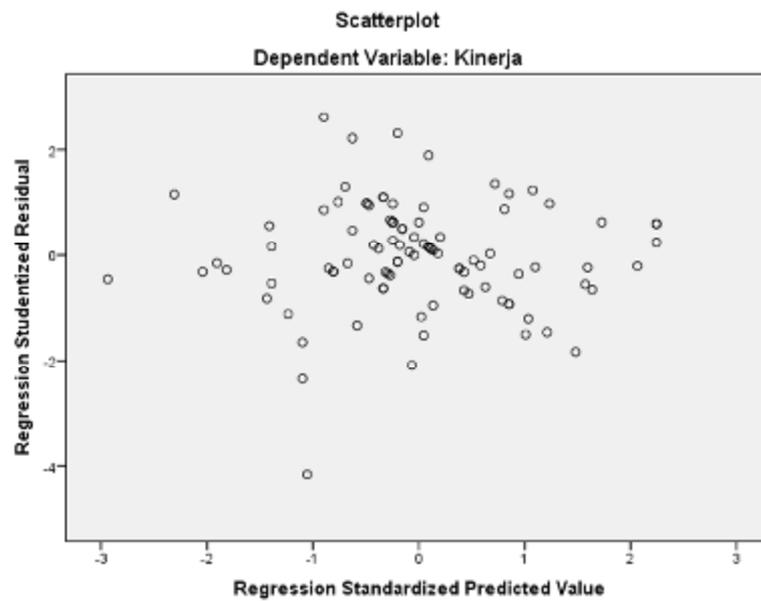
Sumber : Data diolah (2018)

Kedua variabel independent yaitu X_1 dan X_2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan 1,000 dan 1,000 (tidak melebihi 4 atau 5), dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) 1,073 dan 1,073 < 4, sehingga tidak terjadi multikolonieritas dalam variable independen penelitian ini.

3) Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar di bawah dan di atas 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV.2 Scatterplot
Sumber : Data diolah (2018)

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, secara tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun regresi linear berganda bertujuan untuk melihat hubungan dan arah hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen dalam bentuk persamaan. Persamaan Regresi Berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + bX_1 + bX_2 + e$$

Tabel IV.8 Regresi Linear Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3,542	4,564	
1 Kualitas Produk	1,369	,107	,773
Disiplin Kerja	,183	,083	,134

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas hasil dari proses yang menggunakan program software SPSS sebagai penghitungan, maka hasilnya sebagai berikut :

$$Y = 3,542 + 1,369 X_1 + 0,183 X_2 + e$$

- 1) Konstanta mempunyai nilai regresi sebesar 3,542, artinya jika variabel Sikap Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dianggap nol, maka ada kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 3,542.
- 2) Sikap Kerja (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 1,369 dengan arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Sikap Kerja sebesar 1%, maka akan terjadi penurunan Kinerja Karyawan sebesar 136,9%.
- 3) Disiplin Kerja (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,183 dengan arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja sebesar 1%, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 18,3 %.

c. Uji Hipotesis

Adapun pengujian hipotesis terdiri dari pengujian secara parsial (Uji t) dan pengujian secara parsial (Uji F), adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut :

1) Uji t (Secara Parsial)

Tujuan dari Uji t adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y. data tersaji pada tabel di bawah ini, adapun $t_{tabel} = 1,66$ (lihat tabel t untuk $N=100$).

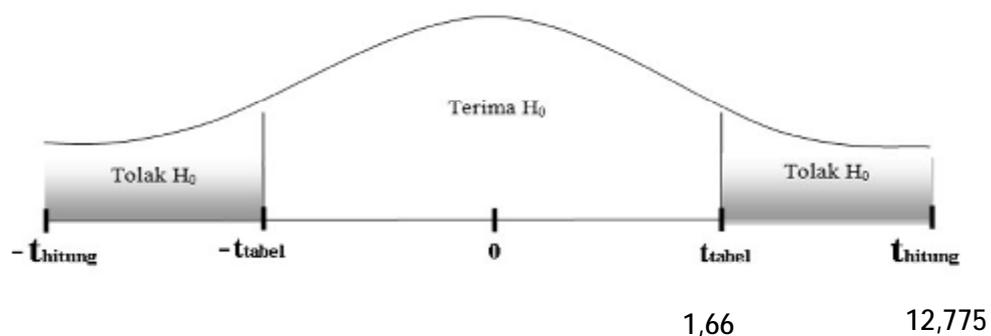
**Tabel IV.9 Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.542	4.564		.776	.440
1 Kualitas Produk	1.369	.107	.773	12.775	.000
Disiplin Kerja	.183	.083	.134	2.216	.029

Sumber : Data diolah

a) Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan

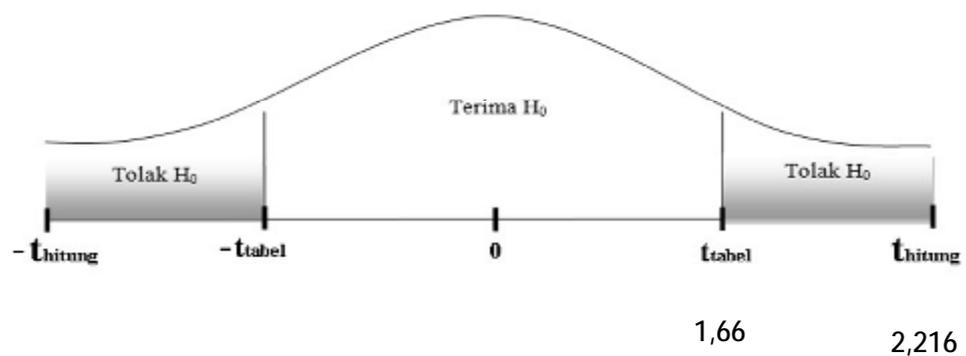
Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kualitas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 12,775 > t_{tabel} = 1,66$ dengan nilai signifikansi sebesar $=0,000 < 0.05$ dengan demikian berarti Sikap Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan . yang berarti Hipotesis diterima.



Gambar IV.3 Pengujian Hipotesis I

b) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai $t = 2,216 > t \text{ tabel} = 1,66$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,029 < 0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti Hipotesis diterima.



Gambar IV.4 Pengujian Hipotesis II

3) Uji F (Secara Simultan)

Hasil perhitungan Uji F disajikan pada tabel di bawah ini :

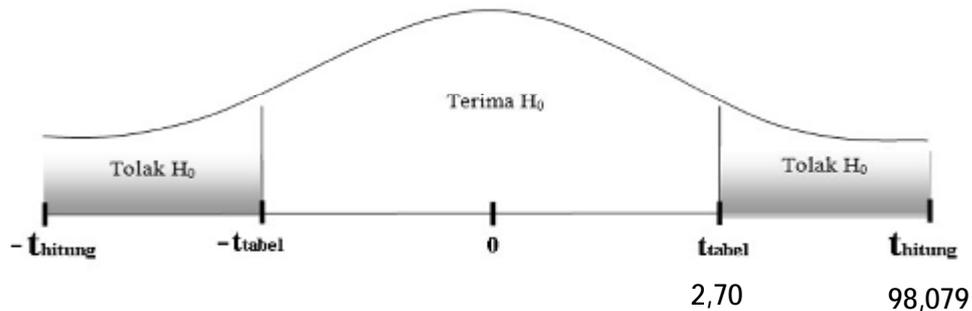
Tabel IV.7 Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1638.936	2	819.468	98.079	.000 ^b
Residual	810.454	97	8.355		
Total	2449.390	99			

Sumber : Data diolah

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 98,079 >$ dari $F_{tabel} = 2,70$ (lihat tabel F untuk $N = 100$) dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya Sikap Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka keputusannya Hipotesis diterima.



Gambar IV.5 Pengujian Hipotesis III

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel IV.8 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.818 ^a	.669	.662	2.89053	.669	98.079	2

Sumber : Data diolah

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (*R Square*) sebesar 0,669, hal ini berarti Sikap Kerja dan Disiplin Kerja secara

bersama-sama hanya berpengaruh sebesar 66,9% sedangkan sisanya 32,1% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel kualitas pelayanan, emosional dan biaya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B.Pembahasan

1. Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sikap merupakan proses evaluasi yang sifatnya internal/subjektif yang berlangsung dalam diri seseorang dan tidak dapat diamati secara langsung, namun bisa dilihat apabila sikap tersebut sudah direalisasikan menjadi perilaku. Oleh karena itu sikap bisa dilihat sebagai positif dan negatif. Apabila seseorang suka terhadap suatu hal, sikapnya positif dan cenderung mendekatinya, namun apabila seseorang tidak suka pada suatu hal sikapnya cenderung negatif dan menjauh. Selain melalui perilaku, sikap juga dapat diketahui melalui pengetahuan, keyakinan, dan perasaan terhadap suatu objek tertentu. Jadi, sikap bisa diukur karena kita dapat melihat sikap seseorang dari yang sudah disebutkan sebelumnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel, Apabila sikap kerja karyawan disebuah perusahaan dapat dikendalikan dan berjalan dengan baik maka akan memberikan sebuah suasana dan kondisi yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Margaretha (2014) yang menyimpulkan bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT X di Kota Malang.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari karyawannya pada perturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Disiplin kerja yang baik diperusahaan berarti rata-rata karyawan dapat melaksanakan dan mengerjakan aturan yang ditetapkan dengan baik, ketaatan terhadap aturan yang dilaksanakan oleh karyawan tentunya akan meningkatkan Disiplin serta kinerja karyawan, Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Primadi (2017) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat di Riau.

3. Pengaruh Sikap Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari terbentuknya sikap dan disiplin kerja yang baik, hasil dari sikap kerja dan disiplin kerja yang baik tentunya akan memberikan peningkatan kinerja yang baik pula, karena sikap kerja dan disiplin kerja merupakan dua hal positif yang akan memberikan energi yang baik bagi perusahaan, jika seluruh karyawan memiliki sikap yang baik seperti selalu ingin menjadi terbaik kemudian memiliki ketaatan akan aturan yang telah ditetapkan perusahaan, maka tentunya akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di Hotel Garuda Plaza.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kualitas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 12,775 > t_{tabel} = 1,66$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,000 < 0,05$ dengan demikian berarti Sikap Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai $t = 2,216 > t_{tabel} = 1,66$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,029 < 0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 98,079 >$ dari $F_{tabel} = 2,70$ (lihat tabel F untuk N = 100) dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya Sikap Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4. Sikap Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama hanya berpengaruh sebesar 66,9% sedangkan sisanya 32,1% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel kualitas pelayanan, emosional dan biaya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Dalam kaitannya dengan Sikap Kerja, Sikap Kerja yang telah dimiliki oleh Karyawan masih harus ditingkatkan, terkait dengan orientasi kerja karyawan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan maka perusahaan harus memberikan pengarahan dan pembimbingan sikap agar karyawan mampu mencapai visi, misi dan tujuan yang ditetapkan perusahaan.
2. Dalam kaitannya dengan Disiplin Kerja , Disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan Garuda Plaza Hotel sudah cukup baik, hanya beberapa orang saja yang masih terdapat melanggar aturan yang ditetapkan perusahaan, sehingga perusahaan diharapkan mampu memberikan sebuah sanksi yang dapat memberikan efek untuk perbaikan kinerja bagi karyawan yang melanggar aturan.
3. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain Disiplin Kerja dan Sikap Kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan . Juga menambahkan jumlah sampel dan kriteria sampel, sehingga target penelitian dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith, & Jhon W. Newstrom, 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga
- Dina, Nurhayati, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : Haji Masagung
- Hasibuan, Malayu. (2006). *Manajemen :Dasar, Pengertian dan Masalah* , Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2006). "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*", Semarang, Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Juliandi, Azuar, Irfan & Saprinal Manurung (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU PRESS
- Mangkunegara Anwar Prabu, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keenam*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marihot T. E Hariandja, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Mangu prawira & Aida Vitayala Hubeis .(2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia. Bogor
- Robbins, Stephen P. (2010). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sarwono, Sarlito (2009)., *Psikologi Sosial*, Salemba Humanika, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta
- Prawirosentono, Suryadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*.Yogyakarta:BPFE
- Primadi (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat*. Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 2, Nomor 1.Riau

- Simamora, Henry, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ket*
Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta
- Sondang P. Siagian. (2003). *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatifdan R&D*. Bandung
Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Sutrisno, Edy.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media
Group.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Kebijakan
Kinerja Karyawan”*.Yogyakarta: BPFE
- Terry (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan
Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Wirawan (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia “Teori, Aplikasi dan
Permasalahannya*. Yogyakarta ; Andi Offset