

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PERILAKU
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
FAVE HOTEL S. PARMAN MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

LUKMAN NUL HAKIM

148320001



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Fave Hotel S. Parman Medan
Nama : Lukman Nul Hakim
NPM : 148320001
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



Dr. Zulkarnain Siregar SE, MM
Pembimbing I



Hesti Sabrina SE, M.Si
Pembimbing II



Dr. Hisan Effendi, SE, M.Si
Dekan



Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi

Tanggal Lulus :

Abstrak

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Fave Hotel S. Parman Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Fave Hotel S. Parman Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada Fave Hotel S. Parman Medan sebanyak 58 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 responden diambil dari seluruh karyawan.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel kemampuan kerja sebesar 2.598 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.671 dengan probabilitas t yakni sig 0,01 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel perilaku karyawan sebesar 2.621 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.671 dengan probabilitas t yakni sig 0,01 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel perilaku karyawan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $30.095 > 3.16$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kemampuan kerja dan perilaku karyawan secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,505. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 50,5%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 50,5% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh kemampuan Kerja dan Perilaku karyawan. Sisanya sebesar 49,5,% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kemampuan Kerja, Perilaku Karyawan, Kinerja

Abstract

Influence Work Ability and Employee Behavior Against Employee Performance Fave Hotel S. Parman Medan

This study aims to determine the "Influence Work Ability and Employee Behavior Against Employee Performance Fave Hotel S. Parman Medan". This type of research is associative is a research that is asking the relationship between two variables. Population in this research is Employee At Fave Hotel S. Parman Medan. as many as 58 employees. And by using saturated sample technique, then the number of samples in this study as much as 58 respondents taken from all employees.

Based on t test results can be seen that t arithmetic variable work ability of 2.598 is greater than t table of 1.671 with probability t ie sig 0.01 smaller than the limit of significance of 0.05. Based on these values then the Work Ability variable has a positive and significant effect on the performance variable. In variable of work of wahn 2.621 bigger than t table equal to 1.671 with probability t that is sig 0,01 smaller than limit of significance equal to 0,05, hence variable of employee behavior partially have positive and significant influence to performance variable. Based on the result of F test, it is obtained Fcount of $30.095 > 3.16$ with sig $0,000 < \alpha 0,05$, indicating H_0 is rejected and H_a accepted, means the ability of Work and Employee Ability and Behavior simultaneously have positive and significant effect to the performance variable. The value of R Square obtained is 0.505. To see the great influence of independent variables on dependant variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so obtained $KD = 50.5\%$. This figure shows that as much as 50.5% performance (dependent variable) can be explained by Employee Ability and Behavior. The remaining 49.5,% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: *Work Ability, Employee Behavior, Performance*

KATA PENGANTAR

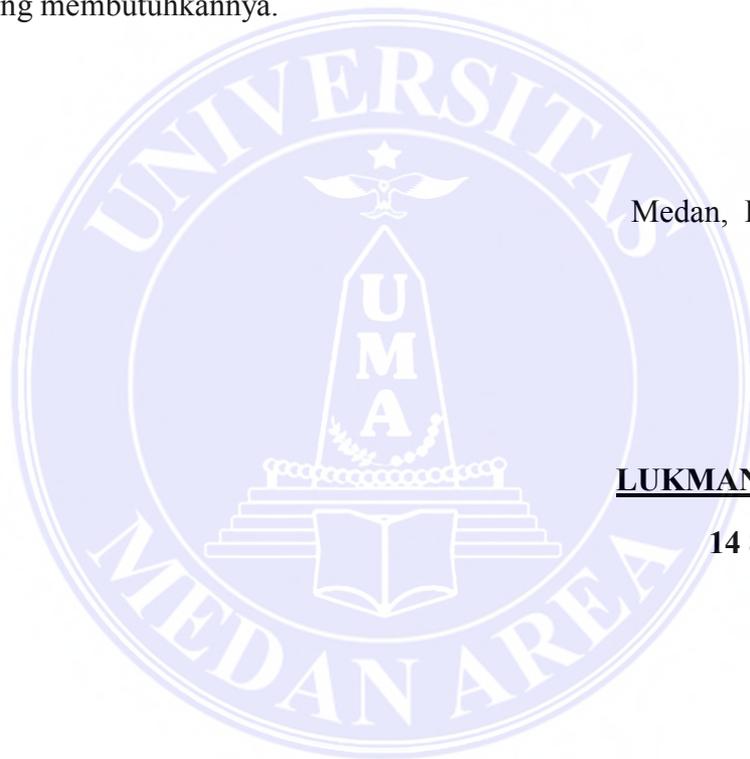
Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Fave Hotel S. Parman Medan”**. Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, Msi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Dr. Zulkarnain Siregar SE, MM Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
6. Ibu Hesti Sabrina SE, Msi Selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.

8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.



Medan, Desember 2018

LUKMAN NUL HAKIM

14 832 0001

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Rumusan Masalah	4
1.3.Tujuan Penelitian	4
1.4.Manfaat penelitian.....	5
1.5.Hipotesis.....	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
2.1.Kemampuan Kerja	6
2.1.1. Pengertian Kemampuan Kerja.....	6
2.1.2. Jenis-jenis Kemampuan Kerja	7
2.1.3. Faktor Kemampuan Kerja.....	8
2.1.4. Indikator Kemampuan Kerja.....	8
2.2. Perilaku Karyawan.....	10
2.2.1. Pengertian Perilaku Karyawan.....	10
2.2.2. Faktor Pembentuk Perilaku Karyawan	12
2.2.3. Indikator Perilaku Kerja.....	13

2.3. Kinerja	16
2.3.1. Pengertian Kinerja	16
2.3.2. Penilaian Kinerja Karyawan	17
2.3.3. Faktor Kinerja Karyawan.....	20
2.3.4. Indikator kinerja.....	23
2.4. Penelitian Terdahulu	23
2.5. Kerangka Konseptual.....	25

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	27
3.1.1. Jenis Penelitian.....	27
3.1.2. Lokasi Penelitian.....	27
3.1.3. Waktu Penelitian.....	27
3.2. Populasi dan Sampel	28
3.2.1. Populasi	28
3.2.2. Sampel.....	28
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	30
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	31
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	31
3.6. Teknik Analisis Data.....	33

BAB IV: PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	37
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	37
4.1.2. Struktur Organisasi.....	39
4.1.3. Penyajian Data Responden.....	39

4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	41
4.2.Pembahasan	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	45
4.2.2. Uji Asumsi Klasik.....	48
4.2.3. Uji Statistik	52
4.2.4. Uji Hipotesis	54
4.2.5. Koefisien Determinasi	56
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian	56
BAB V: KESIMPULAN & SARAN	
5.1.Kesimpulan.....	59
5.2.Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	27
Tabel 3.3	Operasional variabel	30
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	40
Tabel 4.2	Usia Responden	41
Tabel 4.3	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (X1)	43
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Kemampuan Kerja (X2)	43
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Perilaku Karyawan(Y).	44
Tabel 4.6	Estimasi Uji Validitas	46
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	47
Tabel 4.8	Uji Multikolinearitas.....	51
Tabel 4.9	Analisis Linear Berganda.....	53
Tabel 4.10	Uji Parsial (Uji t).....	54
Tabel 4.11	Uji Simultan (Uji F).....	55
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	25
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	39
Gambar 4.2	Histogram.....	49
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	50
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	52



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasa-jasanya.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung tujuan perusahaan. Pengelolaan karyawan harus dimulai sejak perekrutan karyawan agar bisa menghasilkan karyawan yang produktif dan efektif bagi perusahaan. Fungsi pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu dan perusahaan bisa tercapai.

Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja berhubungan dengan

pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Disamping kemampuan karyawan, pihak manajemen juga harus dapat mempelajari perilaku setiap individu. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kualitas perusahaan nantinya. Perbedaan perilaku antara individu dengan yang lain ini yang harus dipahami oleh pihak manajemen didalam menentukan setiap karyawan yang akan direkrut ke dalam perusahaan.

Menurut Danim (2004:49), perilaku sumber daya manusia adalah proses pengambilan keputusan dari suatu individu yang bersifat positif atau juga bersifat negatif. Perilaku yang baik akan membawa dampak positif ke perusahaan misalnya lebih produktif dalam bekerja, sebaliknya apabila ada perilaku yang negatif dari karyawan maka akan memberikan dampak negatif ke perusahaan misalnya penurunan produktifitas dalam bekerja, hal ini tentunya sangat tidak menguntungkan perusahaan. Untuk itu pihak manajemen harus melakukan pendekatan secara mendalam dengan setiap individu untuk mengetahui dan memajemen perilaku karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Fave Hotel S. Parman Medan merupakan salah satu jenis usaha yang bergerak pada industri perhotelan. Fave Hotel Medan terletak di Jalan Mayjend Siswondo Parman No. 313A. Fave Hotel S. Parman

Medan merupakan *city tour* yang cocok untuk para tamu yang datang baik dengan tujuan bisnis, dinas dan berlibur. Didalam mengelola karyawannya Fave Hotel S. Parman Medan memberikan kesempatan kepada setiap karyawannya untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang. Sedangkan untuk manajemen perilaku karyawannya pihak manajemen memelihara hubungan sosial yang baik dengan karyawan, meningkatkan keahlian karyawan, memberikan motivasi kerja, serta pengendalian diri pada setiap karyawan agar kinerja perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan fenomena masalah pada Fave Hotel S. Parman Medan adalah menurunnya pengunjung hotel yang terjadi dalam beberapa tahun belakangan yang mengindikasikan menurunnya kinerja karyawan, yang dilaporkan oleh beberapa karyawan yang bekerja disini juga karena apabila kinerja karyawan menurun maka pengunjung juga menjadi enggan untuk kembali dan tidak merekomendasikan tempat tsalah satu penyebab kinerja karyawan yang menurun disebabkan oleh menurunnya kemampuan karyawan yang menurun disebabkan oleh menurunnya kemampuan karyawan dalam bekerja dan ada perilaku karyawan yang kurang baik terhadap pengunjung hotel, menurunnya kemampuan karyawan dalam hal meningkatkan penjualan serta pelayanan yang baik kepada tamu,

kurangnya pengetahuan karyawan tentang pelayanan hotel dan mengindikasikan bahwa ada perilaku yang tidak baik dari karyawan seperti kurang ramahnya karyawan hotel terhadap pengunjung, kurangnya inisiatif karyawan dalam hal kebutuhan pelayanan hotel terhadap pengunjung, sehingga dalam hal mengatasi masalah tersebut peran manajemen sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Fave Hotel S. Parman Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis lakukan, maka ditemukan rumusan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Fave Hotel S. Parman Medan?
2. Apakah perilaku karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Fave Hotel S. Parman Medan?
3. Apakah kemampuan kerja dan perilaku karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Fave Hotel S. Parman Medan?

1.3.Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Fave Hotel S. Parman Medan.
2. Untuk mengetahui apakah perilaku karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Fave Hotel S. Parman Medan.
3. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja dan perilaku karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Fave Hotel S. Parman Medan.

1.4.Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti
Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan
Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai kemampuan kerja dan perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain
Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

1.5. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:51) , Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan” berdasarkan rumusan masalah masalah yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Fave Hotel S. Parman Medan.
2. Perilaku karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Fave Hotel S. Parman Medan.
3. Kemampuan kerja dan perilaku karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Fave Hotel S. Parman Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kemampuan Kerja

2.1.1. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2008:57), “Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya”. Sedangkan menurut Handoko (2001:117), “kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif”. Individu yang tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapinya maka individu akan dianggap tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan.

Menurut Kaleta (2008:170) Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan. Soelaiman (2007:112) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Menurut Robbins (2008: 52), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa individu bisa mengerjakan pekerjaannya dengan disesuaikan oleh kemampuan yang ada dalam dirinya dan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.1.2. Jenis-jenis Kemampuan Kerja

1) Kemampuan intelektual

Robbins (2008:67), kemampuan intelektual adalah kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi. “Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok”,

2) Kemampuan Fisik

Robbins (2008:61), kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

2.1.3. Faktor-Faktor Kemampuan Kerja

Menurut Handoko dalam Binardi (2013:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

- 1) Faktor pendidikan formal
- 2) Faktor pelatihan
- 3) Faktor pengalaman kerja

2.1.4. Indikator-indikator Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2008:61-67), indikator kemampuan kerja terbagi atas dua bagian yaitu :

- 1) Kemampuan intelektual

Berikut ini adalah dimensi kemampuan intelektual menurut.

Robbins (2009:58) :

- a. Kecerdasan angka, yaitu kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat
- b. Pemahaman verbal, yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata

- c. Kecepatan persepsi, yaitu kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat
 - d. Penalaran induktif, yaitu kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut
 - e. Penalaran deduktif, yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen
 - f. Visualisasi spesialisasi, yaitu kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah
 - g. Daya ingat, yaitu kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu.
- 2) Kemampuan Fisik
- Robbin (2009:62) mengemukakan sembilan kemampuan fisik utama, yaitu:
- a. Kekuatan dinamis, yaitu kemampuan memanfaatkan kekuatan otot secara berulang terus-menerus
 - b. Kekuatan tubuh, yaitu kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh menggunakan kekuatan terhadap
 - c. Kekuatan statis, yaitu kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal
 - d. Kekuatan eksplosif, yaitu kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif

- e. Fleksibilitas luas, yaitu kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin
- f. Fleksibilitas dinamis, yaitu kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang
- g. Koordinasi tubuh, yaitu kemampuan mengkoordinasikan tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda
- h. Keseimbangan, yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan
- i. Stamina, yaitu kemampuan mengarahkan upaya maksimum yang membutuhkan berkelanjutan

2.2. Perilaku Karyawan

2.2.1. Pengertian Perilaku karyawan

Menurut Komarudin (2003:66), “Unsur yang pokok dari pada perilaku karyawan adalah beberapa jenis kegiatan, apakah yang bersifat fisik atau mental”. Perilaku pegawai sebagai suatu rangkaian kegiatan. Sedangkan kegiatan itu selalu berorientasi kepada sasaran atau tujuan. Oleh karena itu mereka harus dibina dan diberikan suatu motivasi

Sedangkan perilaku kerja menurut Robbins (2002:35-39) yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Dimana pendapat Robbins ini menekankan pada sikap yang di ambil oleh pekerja untuk menentukan apa

yang akan orang dengan tipe ini lakukan di lingkungan tempat kerja orang dengan tipe ini.

Menurut Suprihanto (2003), perilaku adalah apapun yang dikerjakan seseorang berbicara dengan atasan, mengetik surat, menyimpan arsip, melayani pelanggan dan sebagainya menunjukkan perilaku (*behavior*) seseorang. Untuk memahami bagaimana individu berperilaku dalam organisasi, seorang manajer harus mengetahui mengapa ada perbedaan perilaku diantara para karyawan. Pendapat yang dikemukakan oleh ahli tentang perilaku individu masih terdapat kontradiksi. Ada yang berpendapat bahwa perilaku seseorang itu lebih banyak ditentukan oleh faktor keturunan atau sifat bawaan, dan ada juga yang mengatakan bahwa perilaku itu lebih banyak dipengaruhi oleh variabel lingkungan.

Menurut peneliti dari beberapa pendapat ahli di atas menyimpulkan bahwa perilaku suatu karyawan adalah suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi yang dapat secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi efektifitas kerja suatu organisasi baik secara fisik maupun mental untuk bersikap di dalam perusahaan.

Antara satu individu dengan individu lainnya memiliki sifat yang berbeda. Ada individu yang cekatan dalam melaksanakan tugasnya, ada individu yang pintar, tetapi susah berorganisasi dan mungkin ada juga individu yang suka membuat alasan agar dapat membolos kerja. Karena perilaku tiap individu tidak sama, manajemen sumber daya manusia harus benar-benar memahami perilaku masing-masing karyawannya.

2.2.2. Faktor-faktor Pembentuk Perilaku Karyawan

Menurut Siagian (2006:54), sebagai seorang anggota suatu organisasi, seharusnya tidak kehilangan identitasnya yang khas, karena hal itu merupakan kekhususan atau kebanggaan tersendiri yang dimiliki orang tersebut. Orang yang mampu mempertahankan identitasnya akan mempunyai harga diri yang tinggi yang pada gilirannya akan muncul dalam bentuk keinginan untuk dihormati dan diperlakukan secara manusiawi oleh pimpinannya. Oleh karena itu seorang manajer perlu memahami faktor-faktor pembentuk perilaku seorang karyawan :

1. Faktor Genetik

Yang dimaksud faktor genetik dalam hal ini adalah sifat-sifat yang dibawa sejak lahir yang bahkan merupakan “warisan” dari kedua orang tuanya. Misalkan tentang latar belakang kehidupan karyawan, seperti kecerdasan, sifat pemarah, penyabar dan lain-lain.

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan disini adalah situasi dan kondisi yang dihadapi seseorang pada masa muda didalam rumah dan dalam lingkungan yang lebih luas, termasuk lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat dekat yang dijumpai sehari-hari.

3. Faktor Pendidikan

Pendidikan adalah usaha secara sadar dan sistematis dalam rangka mengalihkan pengetahuan dari seorang kepada orang lain. Pendidikan dapat bersifat formal dan juga non-formal.

4. Faktor Pengalaman

Pengalaman seseorang sejak kecil turut membentuk perilaku dalam kehidupan organisasionalnya. Pengalaman dapat membentuk sifat apatis, keras kepala, tidak toleran, mudah putus asa, dan sebagainya.

2.2.3. Indikator Perilaku Kerja

Ada empat indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui perilaku kerja menurut Griffiths (2004:41-42), yaitu:

1. *Social relationships* (hubungan sosial)

Seorang pekerja harus memiliki hubungan sosial yang baik dengan pekerja yang lain, dimana masing-masing pekerja harus mengawasi rekan kerja agar bertindak di jalan yang benar dan mengingatkan apabila ada kesalahan.

2. *Vocational skill* (keahlian kejuruan)

Keahlian yang dimiliki seseorang sesuai dengan pekerjaannya, misalnya seseorang dengan keahlian memasak cocok untuk menjadi seorang *Chef*.

3. *Work motivation* (motivasi kerja)

Adanya kemauan untuk bekerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, cinta, harga diri, dan aktualisasi diri.

4. *Initiative—confidence* (inisiatif—percaya diri)

Yaitu dalam perilaku kerja yang baik harus memupuk rasa percaya diri yang penuh serta mengambil inisiatif bahwa semua pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan *job description* yang ada.

Selain indikator di atas terdapat empat indikator yang menjadi tolak ukur perilaku kerja menurut Bryson (2003:41), yaitu:

1. *Cooperatives—social skills* (kemampuan berhubungan sosial)

Menurut Oxford (2000:270), *cooperativeness is involving doing something together or working together with others towards a shared aim*. Yang memiliki arti yaitu mengandalkan kemampuan sosial untuk bekerjasama dengan antar para pekerja untuk mencapai suatu tujuan bersama.

2. *Work quality* (kualitas pekerjaan)

Para pekerja harus menunjukkan kualitas kerja yang baik agar dapat diakui dan dihargai oleh atasan atau teman sekerjanya.

3. *Work habits* (kebiasaan kerja)

Kebiasaan kerja dihubungkan dengan perilaku yang positif dan negatif di tempat kerja.

4. *Personal presentation* (pengendalian diri)

Kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri dan menunjukkan pribadi yang profesional dalam bekerja atau dengan kata lain kemampuan dalam seseorang mengontrol emosinya dalam bekerja.

Perilaku kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perilaku kerja karyawan yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja, termasuk didalamnya semangat dan kegairahan kerja. Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui perilaku kerja karyawan adalah :

- Hubungan sosial

Yaitu kemampuan sosial untuk bekerjasama dengan antar para pekerja untuk mencapai suatu tujuan bersama dimana masing-masing pekerja dapat mengawasi rekan kerja yang bekerja diluar jalur yang benar.

- Keahlian kejuruan

Keahlian yang dimiliki seseorang sesuai dengan pekerjaannya, misalnya seseorang dengan keahlian memasak cocok untuk menjadi seorang *Chef*.

- Motivasi kerja

Kemauan seorang karyawan untuk bekerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, cinta, harga diri, dan aktualisasi diri.

- Inisiatif dan percaya diri

Perilaku kerja karyawan yang baik harus memupuk rasa percaya diri yang penuh serta mengambil inisiatif bahwa semua pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan *job description* yang ada.

- Kualitas kerja

Bagaimana seorang karyawan menunjukkan kualitas kerja yang baik agar dapat diakui dan dihargai oleh atasan atau teman sekerjanya.

- Kebiasaan kerja

Kebiasaan kerja karyawan dihubungkan dengan perilaku kerja yang positif dan negatif di tempat kerja.

- **Pengendalian diri**

Kemampuan karyawan dalam mengendalikan diri dan menunjukkan pribadi yang profesional dalam bekerja atau dengan kata lain kemampuan dalam seseorang mengontrol emosinya dalam bekerja.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Menurut Mangkunegara (2002:67) dalam Pasolong (2010:176), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:59)

Prawirosentono dalam Pasolong (2007:176) lebih cenderung menggunakan kata *performance* dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berbagai pendapat di atas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.3.2. Faktor-Faktor Kinerja

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sugiono (2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

a) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

b) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

c) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d) Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

e) Kreativitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

f) Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

g) Inisiatif (*initiative*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mahmudi (2005:21), yaitu :

- a) Faktor personal (Individu), meliputi : Pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau *team leader*.
- c) Faktor *team*, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.

- d) Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

- a) Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
- b) Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- c) Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

2.3.3. Indikator Kinerja

Untuk dapat menilai kinerja karyawan secara objektif dan akurat adalah dengan mengukur tingkat kinerjanya. Pengukuran kinerja dapat juga berfungsi sebagai upaya mengumpulkan informasi yang dapat digunakan untuk mengarahkan upaya karyawan melalui serangkaian prioritas tertentu. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengukur kuantitas dan kualitas kerja. Kuantitas kerja (*quantity of work*) yaitu jumlah kerja yang dimaksud sedangkan kualitas kerja (*quality of work*) yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

Menurut Mangkunegara (2009:67), indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, merupakan mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.
2. Kuantitas, banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
3. Tanggung jawab, suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.
4. Pelaksanaan tugas, kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan.
5. Disiplin, pola perilaku yang diharapkan akan menghasilkan karakter tertentu khususnya menghasilkan peningkatan moral dan mental yang teratur.

Menurut Fadel (2009:195), mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

a) Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

b) Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

c) Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

d) Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

e) Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Pemaparan dari beberapa teori di atas dan membandingkan kondisi lapangan maka penelitian ini akan menggunakan teori dari Mangkunegara untuk mengukur kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan unsur-unsur yang terkandung dalam setiap indikator ini dianggap mampu menggambarkan kinerja pegawai yang ada di Fave Hotel S. Parman Medan secara maksimal.

2.4. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini :

Tabel 2.1
Peneletian terdahulu

No.	Nama & Tahun	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1.	Ketut (2014)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina	X1= Kemampuan Kerja X2= Motivasi Kerja Y= Kinerja	Variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif sebesar 0,776 dan nilai probabilitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya, apabila kemampuan kerja semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif sebesar 0,298 dan nilai probabilitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya, apabila motivasi kerja semakin baik, maka kinerja karyawan juga semakin baik. (3) Variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang

				ditunjukkan dengan nilai probabilitas uji F 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya, apabila kemampuan kerja dan motivasi kerja semakin baik, maka kinerja karyawan juga semakin baik.
2.	Arini (2015)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)	X1= Kemampuan Kerja X2= Motivasi Kerja Y= Kinerja	Hasil uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%. Sedangkan sisanya 69,3% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel lainseperti : upah, keamanan kerja, kondisi kerja, prestasi, pelatihan, pengalaman kerja dan lain-lain
3.	Sijabat (2012)	Hubungan Sikap Dengan Perilaku Karyawan Dalam Kelompok pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara	Y= Sikap Perilaku Karyawan	Berdasarkan Uji-f dapat diketahui bahwa sikap mempunyai hubungan dengan perilaku kelompok pada BKKBN Sumatera Utara
4.	Diana Cahya Putra (2016)	Pengaruh kemampuan kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang	X1= Kemampuan Kerja X2= Lingkungan Kerja Y= Kinerja	Dapat diketahui bahwa kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan Gayamsari Kota Semarang

5.	Herwanto, Susan (2011)	Pengaruh sikap dan perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan hotel Inna Garuda Yogyakarta)	X1= Sikap X2= Perilaku Karyawan Y= Kinerja	Dapat diketahui bahwa sikap dan perilaku karyawan secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan hotel Inna Garuda Yogyakarta)
6.	Hera Novianda (2016)	Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat (Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan)	X1= Kemampuan Kerja X2= Motivasi Kerja Y= Kinerja	Dapat diketahui bahwa kemampuan dan motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan)

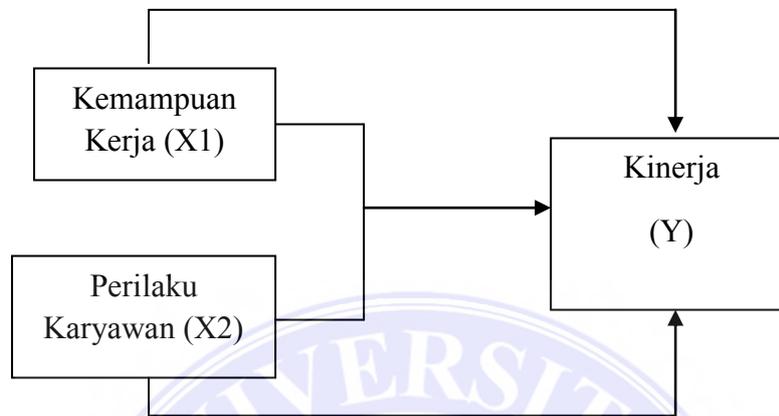
2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep penelitian pada dasarnya adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati atau di ukur melalui penelitian yang akan dilakukan.

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variabel-variabel yang akan diteliti beserta indikatornya.

Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji. Dalam kerangka konseptual ini peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh kemampuan kerja dan perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan , karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nanti.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini jika digambarkan dalam bentuk skema adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

1. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja
2. Perilaku karyawan berpengaruh terhadap kinerja
3. Kemampuan kerja dan perilaku karyawan berpengaruh terhadap kinerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah *asosiatif*. Menurut Sugiono (2005:11) penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa erat pengaruh atau hubungan itu serta untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara kedua variabel.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Fave Hotel S.Parman Medan yang beralamat di Jalan S. Parman No.313A Medan.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan selama 5 bulan yaitu bulan Feb s/d Juni 2018. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan:

Tabel 3.1
Rencana Jadwal Penelitian Tahun 2018

No.	Kegiatan	2018				
		Feb	Mar	Apr	Mei	Juni
1	Penyusunan proposal	■				
2	Seminar Proposal		■			
3	Pengumpulan data		■			
4	Analisis data			■		
5	Seminar hasil			■		
6	Pengajuan meja hijau				■	
7	Meja hijau					■

3.2. Penentuan Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Fave Hotel S. Parman Medan yang berjumlah 58 orang. Karyawan tetap Fave Hotel S. Parman Medan terdiri atas Personalia (*Human Resources Department*), A&G (*Admin & General*), Keuangan (*Finance*), FO (*Front Office*), FB Service (*Waiter/waitrees*), FB Production (*Kitchen*), Teknisi (*Engineering*), Pembersih kamar (*Housekeeping*), dan Pemasaran (*Sales & Marketing*). Terlampir tabel populasi karyawan tetap Fave Hotel S. Parman Medan

Tabel 3.2 Populasi
Jumlah Karyawan Tetap Fave Hotel S. Parman Medan Tahun 2018

No	Jabatan	Jumlah Karyawan (N)	Persentase (%)
1	HRD	2	3%
2	A&G	2	3%
3	Finance	6	10%
4	Front Office	10	17%
5	FB Services	11	19%
6	FB Production	7	12%
7	Engineering	5	9%
8	Housekeeping	9	16%
9	Sales & Marketing	6	10%
	TOTAL	58	100%

Sumber : Fave Hotel S.Parman Medan, 2018

3.2.2. Sampel

Sampel adalah sebagian obyek atau subyek yang diselidiki dari keseluruhan obyek atau subyek penelitian. Selain itu, sampel juga merupakan bagian dari poulasi yang benar-benar mewakili dari permasalahan yang akan diteliti (Sutrisno 2013:107). Didalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh (sampling sensus) yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96). Maka untuk sampel dalam penelitian ini

menggunakan seluruh karyawan tetap Fave Hotel S. Parman Medan yang berjumlah 58 sampel.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.3
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kemampuan Kerja (X1)	individu bisa mengerjakan pekerjaannya dengan disesuaikan oleh kemampuan yang ada dalam dirinya dan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyelesaikan tugas tepat pada waktunya b. Kreatif c. Inovatif d. Berlatar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya e. Mengikuti pelatihan dibidangnya f. Menguasai pekerjaan dengan baik 	<i>Ordinal</i>
Perilaku Karyawan (X2)	Perilaku karyawan adalah bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja.	<ul style="list-style-type: none"> a. Hubungan sosial b. Keahlian kejuruan c. Motivasi kerja d. Inisiatif dan percaya diri e. Kualitas kerja f. Kebiasaan kerja g. Pengendalian diri 	<i>Ordinal</i>
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Kuantitas c. Tanggung jawab d. Pelaksanaan tugas e. Disiplin 	<i>Ordinal</i>

3.4. Jenis dan Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2005:129), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Sumber data primer yang ada dalam penelitian ini berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan data-data yang diperlukan dalam penelitian.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dalam bahan yang sudah jadi. Sumber data yang diperoleh melalui berbagai literatur berupa buku-buku, karya ilmiah dan literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya. Responden kemudian memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.

Bobot nilai angket yang ditentukan dengan memakai skala Ordinal, yaitu:

1. Jawaban “Sangat Setuju” diberi nilai 5
2. Jawaban “Setuju” diberi nilai 4
3. Jawaban “Ragu-Ragu” diberi nilai 3
4. Jawaban “Tidak Setuju” diberi nilai 2
5. Jawaban “Sangat Tidak Setuju” diberi nilai 1

b. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literature, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

d. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung pada responden.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
 Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
 Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
 Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
 Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Statistik

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots (\text{Sugiyono, 2012:204})$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

b₁... b₂: Koefisien regresi masing-masing variabel

X₁ : Kemampuan Kerja

X₂ : Perilaku Karyawan

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk

memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas
- $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

3.6.5. Uji Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ferdinand, Augusty, (2006). *Metode Penelitian Manajemen Edisi 2*. Semarang: BP University Diponegoro.
- Ghozali, Imam ,(2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP University Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan,(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A.P ,(2008). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Halim, Abdul dkk,(2003). *Sistem Pengendalian Manajemen Edisi Revisi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Anthony, Robert N dan Vijai Govindarajan. 2005. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moleong, L J. (2004). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Narimawati. (2008). *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif: Teori dan aplikasi*.Bandung : Agung Media
- Rivai, Veithzal, (2005). *Performance apppraisal*. PT Raja Grafindo, Persada Jakarta
- Mathis R.L dan Jackson J.H, (2006). *Manajemen Sumber daya manusia*. Salemba Empat, Edisi Kesepuluh , Jakarta.
- Anoraga, P. (2006). *Manajemen Bisnis, Cetakan Ketiga*. Jakarta: Rineka Cipta
- Gomes, F. C. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Andi Offset.

- Hansen dan Mowen,(2006). *Management Accounting*. Buku 2. Edisi ke 7. Salemba Empat. Jakarta
- Hasibuan, H. dan Melayu, S.P. (2013). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrafachrudi. (2009). *Metode Penilaian Kinerja Serta Faktor yang Mempengaruhinya*. Bandung: Galia Indah.
- Ismail, M.(2005). *Manajemen Operasional Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Lako, P. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books
- Mangkuprawira, S. dan Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L dan Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Terjemahan: Salemba Empat, Jakarta
- Notoadmojo, S. (2007). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineke Cipta.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1, Cetakan ke 8*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2005). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV.Afabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D)*. Cetakan ke 16. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

JURNAL

- Adomi, Esharenana E, dan Eruvwe, Ufuoma. 2004. "Staff discipline in Nigerian University Libraries", *Libarary Management Emerald Group* 25 (4/5): 223-229.
- Amran. 2009. "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor departemen sosial kabupaten Gorontalo", *Jurnal Ichsan Gorontalo* 4 (2): 2397- 2413.
- Diana Cahya Putra (2016) Pengaruh kemampuan kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang. Dalam jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Farooq, Mubashar. dan Khan, Muhammad Aslam. 2011. "Impact of training and feed back on employee performance". *Far East Research Centre* 5 (1): 23-33
- Hetami, Adietya Arie. 2008. "Pengaruh motivasi, kemampuan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada sebuah persero asuransi", *Jurnal Ekonomidan Bisnis* 6 (2): 66-81.
- Hera Novianda (2016) Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat (Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan). Dalam jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Herwanto, Susan (2011) Pengaruh sikap dan perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan hotel Inna Garuda Yogyakarta). Dalam jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Jagero, Nelson., komba, Hilary Vincent., dan Mlingi, Michael Ndakoi. 2012. "Relationship between on the job training and employee's performance in courier companies in Daressalam, Tanzania". *International Journal of Humanities and Social Science* 2 (22): 114-120.
- Bryson, J.M. (2003). Strategi perencanaan strategis bagi organisasi sosial. (M. Miftahuddin, Trans.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar Topchik, G.S (2000). *Managing workplace negativity*. United States: Amacom.
- Gray, J. (2003). *Mars and venus in the workplace*, Jakarta : Gramedia. Griffiths, A (2003). *Work organization and stress*, Switzerland: WHO Hornby, A.S. 2000. *Oxford advanced learner's dictionary*. London : Oxford University Press.

LAMPIRAN 1
KUESIONER

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PERILAKU
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
FAVE HOTEL S. PARMAN MEDAN**

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda conteng /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS KEMAMPUAN KERJA (X1)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	RR	S	SS
Menyelesaikan tugas tepat pada waktunya						
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya tepat waktu					
Kreatif						
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
Innovatif						
3	Saya inovatif dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.					
Berlatar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya						
4	Saya bekerja sesuai dengan latar pendidikan saya					
Mengikuti pelatihan dibidangnya						
5	Saya dapat mengikuti pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					
Menguasai pekerjaan dengan baik						
7	Saya menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					

2. VARIABEL BEBAS PERILAKU KARYAWAN (X2)

NO	KETERANGAN	STS	TS	RR	S	SS
Hubungan sosial						
1	Hubungan sosial yang dimiliki antar karyawan terjaga dengan baik					
Keahlian kejuruan						
2	Saya memahami perilaku apa saja yang boleh ditampilkan di depan tamu hotel					
Motivasi kerja						
3	Saya selalu memotivasi diri saya dalam hal bekerja agar kinerja saya naik.					
Inisiatif dan percaya diri						
4	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
Kualitas kerja						
5	Saya dapat bekerja dan mengembangkan solusi secara alternatif					
Kebiasaan kerja						
6.	Saya selalu membantu rekan kerja dengan baik dalam melakukan pekerjaan					
Pengendalian diri						
7	Saya menikmati setiap pekerjaan yang saya kerjakan					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	RR	S	SS
Kualitas						
1	Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan					
Kuantitas						
2	Para pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.					
Tanggung jawab						
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					
Pelaksanaan tugas						
4	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
Disiplin						
5	Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

TABULASI DATA UJI VALIDITAS

N o.	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	5	3	4	4	3	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
9	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5
14	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	5	3	4	4	3	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
23	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
24	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5
29	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

VARIABEL KEMAMPUAN KERJA (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	21.47	4.395	.869	.845
P2	21.67	4.368	.612	.889
P3	21.53	4.809	.690	.872
P4	21.47	4.395	.869	.845
P5	21.53	4.257	.737	.864
P6	21.33	4.920	.531	.895

VARIABEL PERILAKU KARYAWAN (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	25.60	6.731	.832	.880
P2	25.80	6.372	.713	.894
P3	25.47	7.292	.540	.909
P4	25.60	6.731	.832	.880
P5	25.87	6.602	.696	.894
P6	25.67	6.437	.761	.886
P7	25.60	7.007	.706	.893

VARIABEL KINERJA (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	5

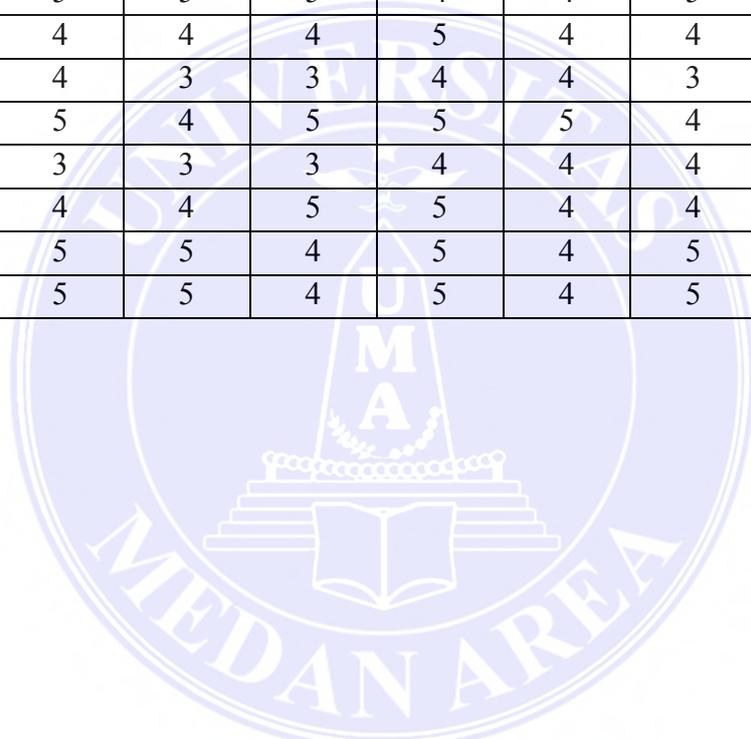
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	17.33	2.713	.622	.827
P2	17.13	3.016	.659	.817
P3	17.07	2.685	.849	.767
P4	17.13	2.464	.788	.776
P5	16.93	3.237	.413	.875

TABULASI DATA VARIABEL KEMAMPUAN KERJA (X1)

NO.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
1	5	4	4	5	5	4	27
2	3	4	4	4	5	3	23
3	5	5	5	5	4	4	28
4	5	3	4	5	4	4	25
5	2	4	5	4	4	4	23
6	5	4	4	5	4	4	26
7	5	4	5	5	5	4	28
8	4	5	5	4	4	4	26
9	4	4	5	4	4	5	26
10	3	5	5	4	4	4	25
11	5	5	5	4	4	5	28
12	4	4	4	5	4	4	25
13	4	3	3	4	4	3	21
14	5	4	5	5	5	4	28
15	3	3	3	4	4	4	21
16	4	4	5	5	4	4	26
17	5	5	4	5	4	5	28
18	5	5	4	5	4	5	28
19	5	4	4	5	4	4	26
20	3	5	5	4	4	5	26
21	4	4	4	4	4	5	25
22	5	4	4	5	4	4	26
23	5	3	4	5	4	3	24
24	5	4	5	5	4	5	28
25	3	5	5	4	4	5	26
26	4	5	4	5	5	4	27
27	3	4	5	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	5	25
30	5	3	5	5	4	5	27
31	5	5	4	5	4	4	27
32	5	4	4	5	5	4	27
33	5	4	4	5	5	4	27
34	5	5	4	5	5	4	28
35	5	4	4	5	5	4	27
36	5	4	4	5	4	4	26
37	3	5	4	5	4	4	25
38	5	5	4	5	5	4	28

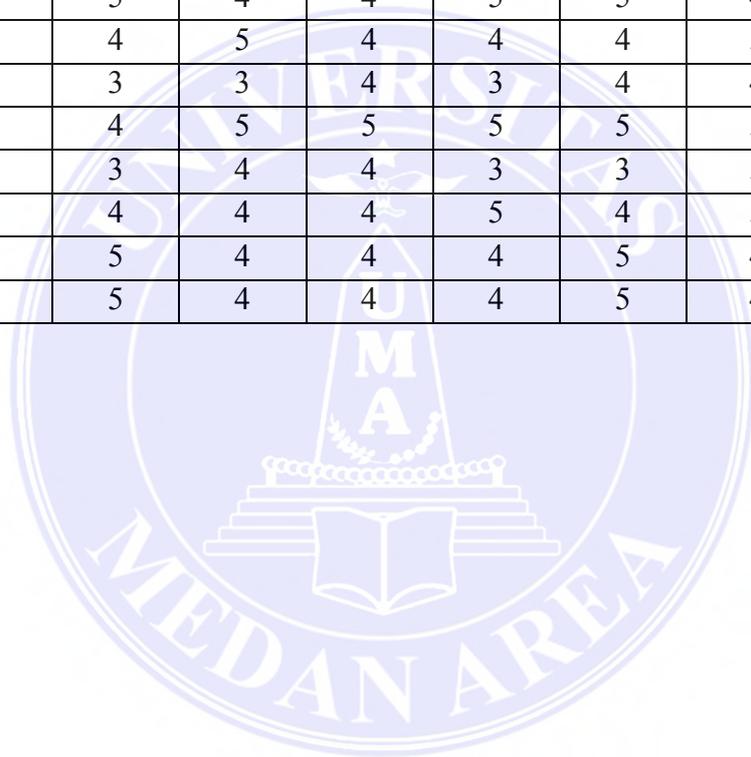
39	5	4	4	5	5	4	27
40	5	4	4	5	4	4	26
41	5	4	4	5	5	4	27
42	3	4	4	4	5	3	23
43	5	5	5	5	4	4	28
44	5	3	4	5	4	4	25
45	2	4	5	4	4	4	23
46	5	4	4	5	4	4	26
47	5	4	5	5	5	4	28
48	4	5	5	4	4	4	26
49	4	4	5	4	4	5	26
50	3	5	5	4	4	4	25
51	5	5	5	4	4	5	28
52	4	4	4	5	4	4	25
53	4	3	3	4	4	3	21
54	5	4	5	5	5	4	28
55	3	3	3	4	4	4	21
56	4	4	5	5	4	4	26
57	5	5	4	5	4	5	28
58	5	5	4	5	4	5	28



TABULASI DATA VARIABEL PERILAKU KARYAWAN (X2)

NO.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTAL
1	3	4	5	5	4	5	5	31
2	4	4	5	5	4	3	5	30
3	5	5	5	4	5	5	5	34
4	5	3	3	4	4	5	5	29
5	5	4	4	4	5	2	4	28
6	5	4	4	4	4	5	5	31
7	4	4	5	5	5	5	5	33
8	4	5	4	4	5	4	3	29
9	5	4	5	4	5	4	4	31
10	3	5	4	4	5	3	4	28
11	4	5	4	4	5	5	4	31
12	5	4	5	4	4	4	5	31
13	4	3	1	4	3	4	4	23
14	4	4	5	5	1	5	5	29
15	3	3	4	4	3	3	5	25
16	4	4	4	4	5	4	5	30
17	5	5	4	4	4	5	4	31
18	5	5	4	4	4	5	4	31
19	4	4	2	4	4	5	4	27
20	5	5	3	4	5	2	5	29
21	5	4	4	4	4	4	4	29
22	4	4	4	2	4	5	5	28
23	4	3	4	4	4	5	5	29
24	5	4	3	4	5	5	4	30
25	5	5	5	4	5	3	4	31
26	5	5	3	5	4	4	5	31
27	4	4	4	4	5	3	4	28
28	4	4	4	1	4	4	4	25
29	5	4	3	4	4	4	5	29
30	4	3	5	4	5	5	4	30
31	5	5	3	4	4	5	5	31
32	5	4	4	5	4	5	4	31
33	4	4	5	5	4	5	5	32
34	4	5	5	5	4	5	5	33
35	4	4	4	5	4	5	4	30
36	4	4	3	4	4	5	5	29
37	5	5	4	4	4	4	4	30
38	4	5	5	5	4	5	5	33

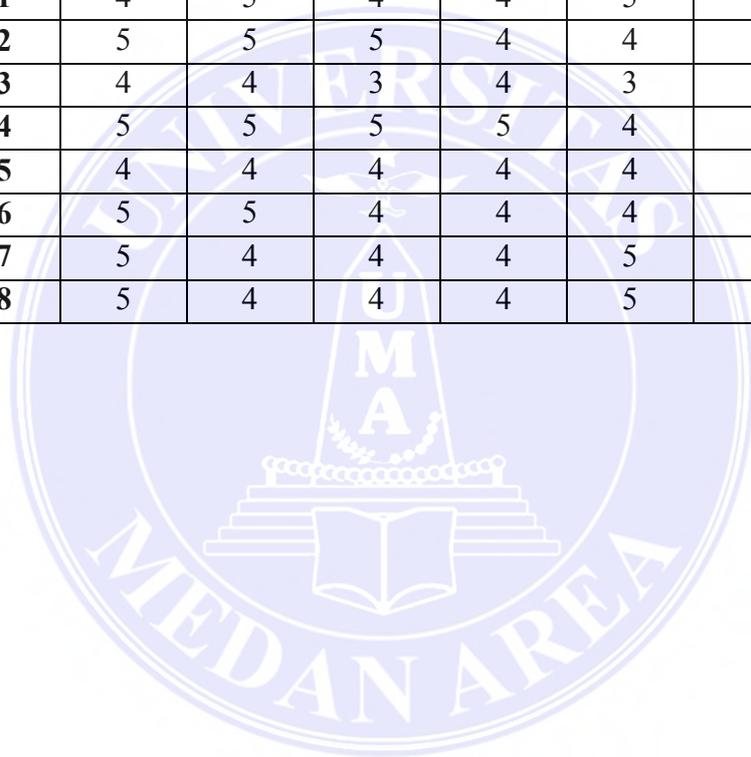
39	4	4	4	5	4	2	4	27
40	4	4	3	4	4	5	5	29
41	3	4	5	5	4	5	5	31
42	4	4	5	5	4	3	5	30
43	5	5	5	4	5	5	5	34
44	5	3	3	4	4	5	5	29
45	5	4	4	4	5	2	4	28
46	5	4	4	2	4	5	5	29
47	4	4	5	5	5	5	5	33
48	4	5	4	4	5	4	3	29
49	5	4	5	4	5	4	4	31
50	3	3	4	4	5	3	4	26
51	4	5	4	4	5	5	4	31
52	5	4	5	4	4	4	5	31
53	4	3	3	4	3	4	4	25
54	4	4	5	5	5	5	5	33
55	3	3	4	4	3	3	5	25
56	4	4	4	4	5	4	5	30
57	5	5	4	4	4	5	4	31
58	5	5	4	4	4	5	4	31



TABULASI DATA VARIABEL KINERJA (Y)

NO.	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
1	5	5	5	5	4	24
2	4	4	5	5	3	21
3	5	5	5	4	4	23
4	5	3	3	4	4	19
5	4	4	4	4	4	20
6	5	3	4	4	4	20
7	5	3	5	5	4	22
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	5	4	5	22
10	4	5	4	4	4	21
11	4	5	4	4	5	22
12	5	5	5	4	4	23
13	4	4	3	4	3	18
14	5	5	5	5	4	24
15	4	4	4	4	4	20
16	5	5	4	4	4	22
17	5	4	4	4	5	22
18	5	4	4	4	5	22
19	5	4	4	4	4	21
20	4	4	3	4	5	20
21	4	5	4	4	5	22
22	5	5	4	4	4	22
23	5	4	4	4	3	20
24	5	4	3	4	5	21
25	4	4	5	4	5	22
26	5	4	3	5	4	21
27	4	4	4	4	4	20
28	4	3	4	4	4	19
29	4	4	3	4	5	20
30	5	5	5	4	5	24
31	5	5	3	4	4	21
32	5	4	4	5	4	22
33	5	5	5	5	4	24
34	5	5	5	5	4	24
35	5	5	4	5	4	23
36	5	4	3	4	4	20
37	5	4	4	4	4	21
38	5	5	5	5	4	24

39	5	5	4	5	4	23
40	5	4	3	4	4	20
41	5	5	5	5	4	24
42	4	4	5	5	3	21
43	5	5	5	4	4	23
44	5	3	3	4	4	19
45	4	4	4	4	4	20
46	5	3	4	4	4	20
47	5	3	5	5	4	22
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	5	4	5	22
50	4	5	4	4	4	21
51	4	5	4	4	5	22
52	5	5	5	4	4	23
53	4	4	3	4	3	18
54	5	5	5	5	4	24
55	4	4	4	4	4	20
56	5	5	4	4	4	22
57	5	4	4	4	5	22
58	5	4	4	4	5	22



Variabel Kemampuan Kerja (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.4	3.4	3.4
	3	10	17.2	17.2	20.7
	4	14	24.1	24.1	44.8
	5	32	55.2	55.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.8	13.8	13.8
	4	31	53.4	53.4	67.2
	5	19	32.8	32.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.9	6.9	6.9
	4	31	53.4	53.4	60.3
	5	23	39.7	39.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P4

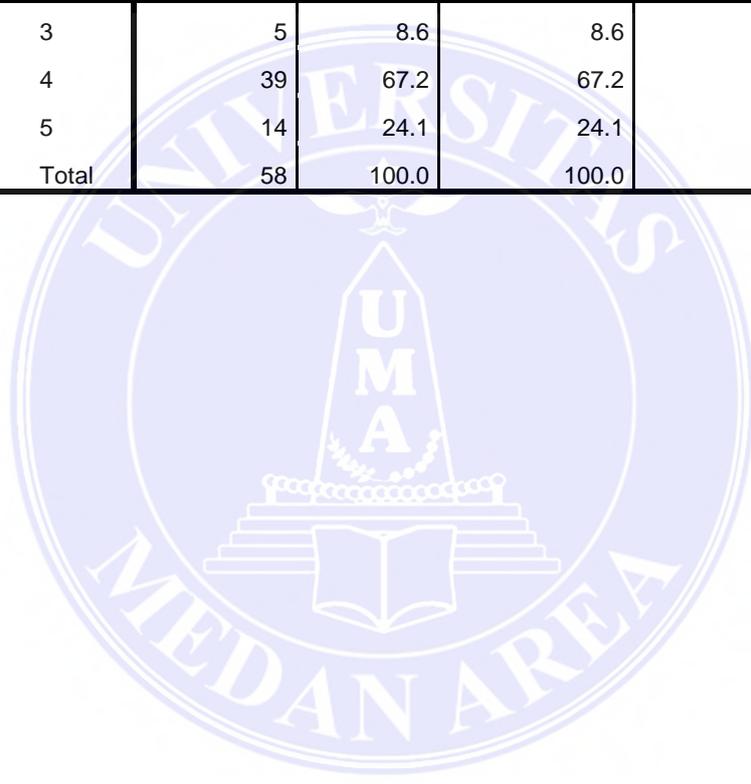
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	37.9	37.9	37.9
	5	36	62.1	62.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	43	74.1	74.1	74.1
	5	15	25.9	25.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8.6	8.6	8.6
	4	39	67.2	67.2	75.9
	5	14	24.1	24.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	



Variabel Perilaku Karyawan (X2)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.3	10.3	10.3
	4	27	46.6	46.6	56.9
	5	25	43.1	43.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	15.5	15.5	15.5
	4	31	53.4	53.4	69.0
	5	18	31.0	31.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	2	1	1.7	1.7	3.4
	3	10	17.2	17.2	20.7
	4	27	46.6	46.6	67.2
	5	19	32.8	32.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	2	2	3.4	3.4	5.2
	4	40	69.0	69.0	74.1
	5	15	25.9	25.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	3	4	6.9	6.9	8.6
	4	31	53.4	53.4	62.1
	5	22	37.9	37.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.9	6.9	6.9
	3	8	13.8	13.8	20.7
	4	15	25.9	25.9	46.6
	5	31	53.4	53.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.4	3.4	3.4
	4	25	43.1	43.1	46.6
	5	31	53.4	53.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Variabel Kinerja (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	37.9	37.9	37.9
	5	36	62.1	62.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	12.1	12.1	12.1
	4	28	48.3	48.3	60.3
	5	23	39.7	39.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	19.0	19.0	19.0
	4	28	48.3	48.3	67.2
	5	19	32.8	32.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	43	74.1	74.1	74.1
	5	15	25.9	25.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8.6	8.6	8.6
	4	39	67.2	67.2	75.9
	5	14	24.1	24.1	100.0
Total		58	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	21.45	1.591	58
Kemampuan Kerja	25.86	1.986	58
Perilaku Karyawan	29.71	2.325	58

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perilaku Karyawan, Kemampuan Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.505	1.119

a. Predictors: (Constant), Perilaku Karyawan, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.424	2	37.712	30.095	.000 ^a
	Residual	68.920	55	1.253		
	Total	144.345	57			

a. Predictors: (Constant), Perilaku Karyawan, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.692	2.037		2.795	.007		
	Kemampuan Kerja	.306	.118	.382	2.598	.012	.401	2.492
	Perilaku Karyawan	.264	.101	.385	2.621	.011	.401	2.492

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

