

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI,  
DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
PT. TAMAN REKREASI SENGKALING**

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana  
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

**MUHAMMAD FERRYAL RAMADHAN**  
**NIM 115030800111031**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**  
**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**  
**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**  
**PROGRAM STUDI PARIWISATA**  
**MALANG**  
**2018**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja Dan  
Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja  
Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling

Disusun oleh : Muhammad Ferryal Ramadhan

NIM : 115030800111031


Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Pariwisata

Malang, 27 Mei 2018

Komisi Pembimbing  
Ketua

  
**Ari Darmawan.Dr.SAB.,MAB**  
NIP. 800914 03 1 1 02721

### TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya, pada:

- Hari : Kamis
- Tanggal : 12 Juli 2018
- Jam : 12.30 – 14.00 WIB
- Skripsi atas nama : Muhammad Ferryal Ramadhan
- Judul : Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling



dan dinyatakan,

**LULUS**

**MAJELIS PENGUJI**

Ketua,

**Dr. Ari Darmawan, S.AB, M.AB**  
**NIP. 2012018009141001**

Anggota,

**Dr. Sunarti, S.sos., M.AB**  
**NIP. 19740717 199802 2 001**

Anggota,

**Inggang Perwangsa Nuralam, S.E, MBA**  
**NIP. 20140584 0411 1 001**



## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

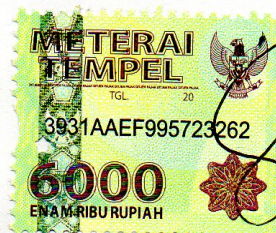
Nama : Muhammad Ferryal Ramadhan  
NIM : 115030800111031  
Program Studi : Pariwisata  
Jurusan : Administrasi Bisnis  
Fakultas : Ilmu Administrasi  
Perguruan Tinggi : Universitas Brawijaya

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling”** adalah asli (orisinil) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini di saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila dikemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa skripsi yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia di proses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dicabut/dibatalkan.

Malang, 27 Mei 2018

Yang menyatakan,



Muhammad Ferryal Ramadhan

## RINGKASAN

Muhammad Ferryal Ramadhan, 2018, **Pengaruh Kemampuan , Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir (Studi PT. Taman Rekreasi Sengkaling)**, Pembimbing : Dr. Ari Darmawan M.AB

Perkembangan kepariwisataan di Indonesia pada dasarnya diarahkan pada peningkatan peran pariwisata dalam kegiatan ekonomi, yaitu meningkatkan investasi sektor pariwisata untuk menciptakan lapangan kerja serta kesempatan berusaha dengan tujuan meningkatkan pendapatan masyarakat dan devisa negara. Taman Rekreasi Sengkaling merupakan salah satu tempat wisata di Kabupaten Malang yang bertempat di Dusun Mulyoagung Kecamatan Dau, Kabupaten Malang.

Program pengembangan produk, PT Taman Rekreasi Sengkaling adalah sebagai usaha melakukan pengembangan dan pembenahan dalam bidang khususnya kehidupan berorganisasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Mathis (2006) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, (1) kemampuan meliputi: bakat, minat, faktor kepribadian, (2) usaha yang dicurahkan meliputi: motivasi, etika kerja, kehadiran, racangan tugas, dan (3) dukungan organisasi meliputi: pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, serta manajemen dan rekan kerja. Dan termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja, dimana menurut Setiyawan dan Waridin (2006), dan Aritonang (2005) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Kata kunci : Kinerja, kemampuan kerja, motivasi, disiplin kerja , pengembangan karir

## SUMMARY

Muhammad Ferryal Ramadhan, 2018, **Influence of Ability, Motivation, Work Discipline and Career Development (Study of Sengkaling Recreational Park)**, Advisor: Dr. Ari Darmawan M.AB

The development of tourism in Indonesia is basically directed at increasing the role of tourism in economic activity, which is increasing the investment of tourism sector to create employment and business opportunity with the aim of increasing public income and foreign exchange. Sengkaling Recreational Park is one of the tourist attractions in Malang Regency located in Dusun Mulyoagung Dau District, Malang Regency.

Product development program, PT Taman Rekreasi Sengkaling is an effort to develop and improve in the field especially organizational life in improving company performance. Human resources are central figures in organizations and companies. In order for management activities to run well, companies must have knowledgeable and highly skilled employees and efforts to manage the company optimally so that employee performance increases. Human resources is a central figure in the organization and perusahaan. Agar management activities run well, the company must have a knowledgeable and highly skilled employees and efforts to manage the company optimally so that employee performance increases.

According to Setiyawan and Waridin (2006) employee performance is the result or work performance of employees assessed in terms of quality and quantity based on work standards determined by the organization. Good performance is the optimal performance, the performance of appropriate organizational standards and support the achievement of organizational goals. According to Mathis (2006) there are three main factors affecting performance, (1) abilities include: talents, interests, personality factors, (2) effort devoted include: motivation, work ethic, attendance, task assignment, and (3) organizational support including: training and development, equipment and technology, work standards, and management and co-workers. And including the factors that affect the performance of the discipline of work, which according to Setiyawan and Waridin (2006), and Aritonang (2005) employee discipline part of the performance factors The results showed work discipline has a positive influence on employee performance.

Keywords: Performance, work ability, motivation, work discipline, career development

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt, yang telah melimpahkan berkat, rahmat dan, karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” (Studi pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling)”. Penulisan skripsi ini merupakan tugas akhir untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Brawijaya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan ini tidak terwujud tanpa adanya bantuan, dorongan, dan bimbingan dari berbagai pihak dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. M. Maufiq selaku Ayah saya tercinta yang selalu memberikan Motivasi terhadap saya
2. Ida Sri Wahyuni S.H. selaku Ibu saya yang tiada hentinya memberikan dukungan moril terhadap saya
3. Prof. Bambang Supriyono, selaku Ketua Dekan Fakultas Ilmu Administrasi
4. Yusri Abdillah, M.Si, Ph.D, selaku Ketua Prodi Bisnis Pariwisata Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
5. DR. Ari Darmawan ,MAB selaku ketua dosen pembimbing skripsi, terimakasih atas kesediaan waktu, perhatian, serta kesabarannya untuk membimbing saya dalam pengerjaan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Kepada saudara dan sahabat saya Yuda, Tata, Rama, Aril, Ronny, Sofyan Mawadi, Faisal, Andre Fuad, Tito, Rahmita, Kun denik , Poppy, Yoga ,Jono,Adam ,Teguh, Gusti, Ketu , Amelia , Nisya, Dian. terimakasih sudah menjadi sahabat yang mendorong kearah yang lebih baik. Terimakasih juga untuk kerjasama selama menjalani perkuliahan hingga selesai.
7. Semua pihak yang telah memberikan informasi dan bimbingan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Demi kesempurnaan skripsi ini saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 17 Januari 2018

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>COVER</b> .....	i
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI</b> .....	iv
<b>RINGKASAN</b> .....	v
<b>SUMMARY</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
A. Penelitian Terdahulu.....	10
B. Deskripsi Teori.....	14
1. Kemampuan Kerja.....	14
1.1 Definisi Kemampuan Kerja.....	14
1.2 Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja.....	15
1.3 Indikator dari Kemampuan Kerja.....	17
1.4 Motivasi.....	21
1.5 Disiplin Kerja.....	23
1.6 Pengembangan Karier.....	24
1.7 Industri Pariwisata .....	30
1.8 Kinerja Karyawan.....	33
C. Model Hipotesis .....	40
D. Hipotesis Penelitian.....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian.....	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	43
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	43
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	45
1. Variabel Independen.....	45
2. Variabel Dependen.....	45
E. Pengumpulan Data.....	46
F. Instrumen Penelitian.....	46
1. Uji Validitas.....	57



2. Uji Reliabilitas.....	65
G. Teknik Analisis Data.....	63
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	67
2. Uji Asumsi Klasik.....	68
a. Uji Normalitas.....	68
b. Uji Multikolinearitas.....	69
c. Uji Heterokidastisitas.....	71
3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	72
4. Uji Hipotesis .....	73
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	74
1. Sejarah Singkat Taman Rekreasi Sengkaling.....	74
2. Tujuan Taman Rekreasi Sengkaling.....	76
3. Visi dan Misi Taman Rekreasi Sengkaling.....	77
4. Produk Wisata Taman Rekreasi Sengkaling.....	78
5. Fasilitas Taman Rekreasi Sengkaling.....	80
6. Fasilitas Tambahan Rekreasi Sengkaling.....	80
7. Struktur Organisasi Taman Rekreasi Sengkaling.....	82
B. Karakteristik Responden.....	85
1. Usia Responden.....	85
2. Jenis Kelamin Responden.....	86
C. Frekuensi Jawaban Responden.....	87
1. Disitribusi Kerja Frekuensi Variabel Kemampuan ( $X_1$ ).....	87
2. Disitribusi Kerja Frekuensi Variabel Motivasi( $X_2$ ).....	92
3. Disitribusi Kerja Frekuensi Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )....	93
4. Disitribusi Kerja Frekuensi Variabel Pengembangan Karier ( $X_5$ ).....	94
5. Disitribusi Kerja Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	95
D. Uji Instrumen Penelitian	
1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	97
a. Persamaan Regresi.....	97
2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	98
E. Pengujian Hipotesis	
1. Hipotesis I (Ftest/Serempak).....	100
2. Hipotesis II (t test/Parsial).....	100
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	115
B. Saran.....	116
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>107</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>109</b>

## DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1.	Hubungan Perencanaan, Manajemen dan Pengembangan Karier....	28
2.	Model Hipotesis .....	40
3.	Uji Heteroskedastisitas.....	71
4.	Logo Taman Rekreasi Sengkaling .....	75
5.	Bagan Strukturisasi Rekreasi Sengkaling .....	82



## DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1.	Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang .....	12
2.	Daftar Ditribusi Sampel Penelitian .....	44
3.	Konsep Instrumen Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin, Pengembangan dan Kinerja .....	47
4.	Skor Alternatif Jawaban Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin, Pengembangan dan Kinerja .....	57
5.	Uji Validitas Variabel.....	60
6.	Uji Reliabilitas Variabel.....	67
7.	Hasil Uji Normalitas.....	69
8.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	70
9.	Tabel Tujuan Jangka Pendek.....	76
10.	Tabel Tujuan Jangka Panjang.....	76
11.	Daftar dan Jumlah Fasilitas Tambahan.....	81
12.	Karateristik Responden berdasarkan Usia.....	86
13.	Karateristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	87
14.	Disiplin kerja Frekuensi Variabel Kemampuan ( $X_1$ ).....	88
15.	Disiplin kerja Frekuensi Variabel Motivasi ( $X_2$ ).....	93
16.	Disiplin kerja Frekuensi Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ).....	94
17.	Disiplin kerja Frekuensi Variabel Pengembangan Karier ( $X_4$ ).....	95
18.	Disiplin kerja Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	96
19.	Persamaan Regresi.....	97
20.	Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	99
21.	Uji F/Serempak.....	100
22.	Hasil Uji t/Parsial.....	101

## DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1.	Instrumen Penelitian.....	110
2.	Frekuensi Jawaban Responden .....	118
3.	Uji validitas dan reliabilitas .....	140
4.	Asumsi Klasik.....	144
5.	Regresi Linier Berganda.....	147



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Perkembangan kepariwisataan di Indonesia pada dasarnya diarahkan pada peningkatan peran pariwisata dalam kegiatan ekonomi, yaitu meningkatkan investasi sektor pariwisata untuk menciptakan lapangan kerja serta kesempatan berusaha dengan tujuan meningkatkan pendapatan masyarakat dan devisa negara. Upaya yang dilakukan pemerintah adalah dengan mengembangkan dan mendayagunakan berbagai potensi kepariwisataan nasional sehingga dapat meningkatkan jumlah kunjungan, lama tinggal dan belanja wisata selama melakukan perjalanan wisata ke Indonesia (UU No 10 Tahun 2009).

Indonesia yang memiliki beragam budaya dan keindahan alam memiliki potensi dalam pengembangan pariwisata. Beragam budaya dan keindahan alam tersebut merupakan sumber daya yang dapat dikembangkan sebagai objek wisata, dimana pariwisata menjadi salah satu sumber penerimaan daerah, dan bahkan sumber penerimaan devisa negara. Untuk memperkuat hal tersebut, pemerintah telah menetapkan dalam instruksi presiden RI No 9 Tahun 1969 tanggal 6 Agustus 1969, di mana dalam Bab II pasal 3 disebutkan bahwa Usaha pengembangan pariwisata di Indonesia bersifat suatu pengembangan industri pariwisata dan merupakan bagian dari usaha pengembangan dan pembangunan serta kesejahteraan masyarakat dan

negara, yang diperbarui dalam UU No. 10 Tahun 2009 pasal 1 (Yoeti, 1996:18).

Berbagai jenis pariwisata yang ada di Indonesia, salah satunya adalah wisata alam. Wisata alam (*nature tourism*) menurut Hakim (2004:42) merupakan aktivitas wisata menuju tempat-tempat alamiah, yang biasanya diikuti oleh aktivitas-aktivitas olah fisik dari wisatawan. Termasuk dalam kategori ini antara lain *hiking*, *biking*, *sailing*, dan *camping*. Tempat-tempat favorit jenis wisata ini merupakan kebanyakan kawasan lindung, seperti taman nasional, taman laut, cagar alam, taman hutan raya, taman wisata alam, dan kawasan lindung lainnya.

Taman Rekreasi Sengkaling merupakan salah satu tempat wisata di Kabupaten Malang yang bertempat di Dusun Mulyoagung Kecamatan Dau, Kabupaten Malang. Taman Rekreasi Sengkaling, pertama kali didirikan oleh seorang yang berkewarganegaraan Belanda, yaitu Mr. Coolman pada tahun 1950. Sejak tahun 1975, pengelolaan Taman Rekreasi Sengkaling diambil alih oleh Bentoel Group dengan nama PT. Taman Bentoel Sengkaling. Awal beroperasinya Taman Rekreasi Sengkaling hanya diperuntukkan bagi karyawan Bentoel Group, namun seiring perkembangan jaman dan atas permintaan masyarakat yang berkeinginan turut menikmati, akhirnya Taman Rekreasi Sengkaling dibuka untuk umum. Dibukanya untuk umum kolam renang Taman Rekreasi Sengkaling karena masih belum banyak bermunculan tempat-tempat wisata kolam renang di wilayah Malang Raya. Sehingga keberadaan Taman Rekreasi Sengkaling menjadi alternatif pilihan wisata khususnya warga Malang Raya. Kehadiran Taman Rekreasi Sengkaling

memang dikehendaki dan dibutuhkan oleh masyarakat. Pada awalnya, Taman Rekreasi Sengkaling adalah tempat pemandian atau kolam renang yang hanya memiliki target pengunjung di daerah kota Malang dan sekitarnya. Semenjak propinsi Jawa Timur memproklamkan diri sebagai daerah tujuan wisata. Pengelola melihat peluang yang cukup menjanjikan, semenjak itulah keberadaan kolam renang Sengkaling semakin dikembangkan menjadi Taman Rekreasi Sengkaling. Kolam renang sebagai tujuan utamanya, telah dikembangkan pula beberapa fasilitas rekreasi yang berhubungan dengan unsur permainan dan hiburan. Seiring perkembangannya pada tahun 1999 Taman Rekreasi Sengkaling juga menyediakan outlet-outlet makanan dan minuman yang disiapkan demi kenyamanan para pengunjung. Beberapa fasilitas umum juga diperbaiki seperti sarana parkir, mushollah, toilet, dan lain-lain. Sejak didirikannya PT. Taman Sengkaling Muhammadiyah, tentunya pihak perusahaan memiliki tujuan yang hendak dicapai. Penetapan tujuan perusahaan ini penting sekali untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan sumber-sumber potensial perusahaan agar mempunyai langkah atau derap kebersamaan kearah tercapainya obyektif yang dituju.

PT. Taman Sengkaling Muhammadiyah telah menetapkan diri sebagai tempat tujuan wisata, tetapi tidak dapat disangkal apabila obyek wisatanya tidak mengalami perkembangan yang berarti. Untuk memudahkan pelaksanaan kearah tujuan perusahaan tersebut, pihak manajemen menjabarkan secara lebih spesifik berdasarkan waktu yaitu tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang. Hal ini sebagai bentuk strategi upaya meningkatkan kunjungan wisata. Semenjak awal tahun 2000 Taman Rekreasi

Sengkaling semakin dikenal oleh masyarakat Malang dan kota-kota lainnya di Jawa Timur. Para pengunjungnya tidak hanya dari kawasan Malang dan sekitarnya, bahkan para pengunjung juga mulai berdatangan dari beberapa daerah dalam lingkup Jawa Timur. Ini menunjukkan pada awal tahun 2000 keberadaan Taman Rekreasi Sengkaling mulai dikenal masyarakat luas khususnya wilayah Jawa Timur.

Seiring perkembangan waktu, kunjungan wisata ke Taman Rekreasi Sengkaling mulai berkurang, Pertama, karena mulai banyak tempat-tempat wisata sejenis bermunculan dan menjadi alternatif pilihan kunjungan wisata. Hal ini salah satu bukti pada bulan Mei 2013, PT. Taman Bentoel Sengkaling di ambil alih (akuisisi) oleh Universitas Muhammadiyah Malang (UMM) dari PT. Bentoel Prima Malang dan pada bulan Juli 2014 PT. Taman Bentoel Sengkaling meluncurkan produk barunya yaitu *Sengkaling Food Festival* berupa wisata kuliner yang berada di kawasan Taman Rekreasi Sengkaling. Hal tersebut merupakan bagian dari program pengembangan Taman rekreasi Sengkaling demi menarik minat pengunjung untuk datang kesana.

Program pengembangan produk, PT Taman Rekreasi Sengkaling adalah sebagai usaha melakukan pengembangan dan pembenahan dalam bidang khususnya kehidupan berorganisasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Bagi setiap organisasi peranan anggota organisasi sangatlah membantu terhadap terselenggaranya proses pencapaian tujuan. Organisasi harus memiliki orang-orang yang mempunyai kemampuan kerja khususnya dalam bidang pariwisata guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan



secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang mempunyai kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang menjadi anggota perusahaan. Kemampuan intelektual diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan (Robbins: 2001). Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan

bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Menurut Mathis (2006) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, (1) kemampuan meliputi: bakat, minat, faktor kepribadian, (2) usaha yang dicurahkan meliputi: motivasi, etika kerja, kehadiran, racangan tugas, dan (3) dukungan organisasi meliputi: pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, serta manajemen dan rekan kerja. Dan termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja, dimana menurut Setiyawan dan Waridin (2006), dan Aritonang (2005) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja Hasil penelitiannya menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Untuk menghadapi persaingan bisnis di era globalisasi khususnya bidang industri pariwisata, maka PT. Taman Rekreasi Sengkaling memerlukan upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia yang potensial

dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui adanya peningkatan kemampuan kerja dalam bidang industri pariwisata, motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karier yang dapat menunjang keberhasilan bisnisnya.

Berdasarkan uraian diatas, timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pengaruh kemampuan, motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier secara parsial dengan kinerja karyawan. Maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. TAMAN REKREASI SENGKALING “.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan ?
4. Apakah Pengembangan Karier berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan ?

5. Apakah Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pengembangan Karier berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh simultan Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Bersifat Teoritis :
  - a. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.

b. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

2. Bersifat Praktis :

Bagi PT. Taman Rekreasi Sengkaling khususnya, untuk mengetahui sejauh mana Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier berdampak pada Kinerja yang diharapkan Perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun Strategi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Penelitian Terdahulu

##### 1. Yudha (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). Variabel bebasnya yaitu motivasi kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Jumlah populasi sebanyak 411 karyawan dengan sampel yang diambil 80 karyawan. Dari analisa data diperoleh  $F_{hitung} = 130,680$  dan  $F_{tabel} = 3,115$ . Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $130,680 > 3,115$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.  $T_{hitung}$  untuk X1 =  $3,363 > T_{tabel}$  1,991 sedang untuk X2 diperoleh  $T_{hitung} = 3,363 > T_{tabel}$  1,991. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing variabel bebas motivasi kerja dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

##### 2. Bestari (2011)

Penelitian yang dilakukan oleh Bestari (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (studi pada Indosat, Tbk Cabang Malang). Variabel bebasnya yaitu motivasi kerja (X1) dan

disiplin kerja (X2). Variabel terikatnya adalah prestasi kerja karyawan (Y). Jumlah populasi sebanyak 80 karyawan PT Indosat, Tbk Cabang Malang. Dari analisa data diperoleh F hitung = 48,821 dan F tabel = 3,13. Jadi F hitung > F tabel (48,821 > 3,13). Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Thitung untuk X1 = 6,309 > Ttabel 6,139 sedangkan untuk X2 Thitung = 8,693 > t tabel 6,139. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

### 3. Bhakti (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Arief Bhakti Anggara, Sri Wahyu Lelly H.S., M. Syaharudin (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan pada Best Finance Cabang Jember. Variabel bebasnya yaitu motivasi kerja (X1) dan pengembangan karier (X2). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Jumlah populasi sebanyak 29 karyawan dengan sampel yang sama 29 karyawan. Dari analisa data diperoleh F hitung = 77,063 dan F tabel = 3,37. Jadi F hitung > F tabel (77,063 > 3,37). Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. t hitung untuk X1 = 3,399 > t tabel 2,055, sedangkan untuk X2 = 2,530 > t tabel 2,055. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 1 Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang**

<b>Aspek Perbedaan</b>	<b>Yudha (2013)</b>	<b>Bestari (2011)</b>	<b>Bhakti (2016)</b>	<b>Penelitian Sekarang</b>
Judul	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja	Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan
Lokasi	PDAM Kota Malang	PT Indosat cabang Malang	Best Finance cabang Jember	PT Taman Rekreasi Sengkaling Malang
Variabel Penelitian	Motivasi Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X1), Pengembangan Karier (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Pengembangan Karier (X4), dan Kinerja Karyawan (Y)
Metode Pengumpulan Data	Metode penyebaran kuesioner	Kuesioner dan dokumentasi	Interview, kuesioner, dan dokumentasi	Metode kuesioner dan dokumentasi
Metode analisis data	Analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis	Analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis	Analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis	Analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis
Populasi dan sampel	Populasi berjumlah 411 orang dan sampel berjumlah 80 orang	Populasi berjumlah 80 orang dan sampel berjumlah 80 orang	Populasi berjumlah 29 orang dan sampel berjumlah 29 orang	Populasi berjumlah 117 orang dan sampel berjumlah 100 orang
Indikator	Motivasi kerja menggunakan teori ERG, dan kemampuan kerja	Motivasi kerja menggunakan teori Maslow, Disiplin kerja	Motivasi kerja menggunakan teori Mathis, pengembangan	Kemampuan kerja menggunakan teori Robbins, motivasi menurut Siagian,



<b>Aspek Perbedaan</b>	<b>Yudha (2013)</b>	<b>Bestari (2011)</b>	<b>Bhakti (2016)</b>	<b>Penelitian Sekarang</b>
	menggunakan Robbins, sedangkan kinerja karyawan menurut Dharma	menggunakan Sukarna yang berdasarkan perintah, sedangkan prestasi kerja menurut Dharma	karier menurut Siagian, sedangkan Kinerja karyawan menurut Martoty	disiplin kerja dan pengembangan karier menurut Rivai, sedangkan kinerja karyawan menurut Robert dan John

Sumber: Data primer diolah, 2017



## **B. Deskripsi Teori**

### **1. Kemampuan Kerja**

#### **1.1. Definisi Kemampuan Kerja**

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998). Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan didalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Pada fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi lain yang mendukung tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada

kinerja karyawannya. Kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seseorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Pada organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

## 1.2. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya

pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuanseseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Adanya pelatihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak,dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja. Menurut Soeroto (1992) untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi:

1. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan.Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
2. Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
3. Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat. Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi.

Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor (Robbins,1998):

1. Kemampuan Intelektual  
Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.
2. Kemampuan Fisik  
Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna.

Dilema utama yang dihadapi oleh para atasan yang menggunakan uji kemampuan mental untuk seleksi, promosi, pelatihan dan keputusan personal yang sempurna adalah bahwa mereka mempunyai dampak negatif pada kelompok-kelompok ras atau etnik. Kemungkinan besar bekerja karyawan yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa karyawan dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan (Robbins,1998).

### 1.3. Indikator dari Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada dibawah ini. Indikator kemampuan kerja yang terdapat dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 313 tahun 2011 adalah sebagai berikut:

**Tabel 2 Gradasi (Tingkatan) Kompetensi Kunci**

<b>KOMPETENSI KUNCI</b>	<b>TINGKAT 1 “Melakukan Kegiatan”</b>	<b>TINGKAT 2 “Mengelola Kegiatan”</b>	<b>TINGKAT 3 “Mengevaluasi dan Memodifikasi Proses”</b>
1. Mengumpulkan, menganalisa dan mengorganisasikan informasi	Mengikuti pedoman yang ada dan merekam dari satu sumber	Mengakses dan merekam lebih dari satu sumber	Meneliti dan menyaring lebih dari satu sumber dan mengevaluasi

KOMPETENSI KUNCI	TINGKAT 1 “Melakukan Kegiatan”	TINGKAT 2 “Mengelola Kegiatan”	TINGKAT 3 “Mengevaluasi dan Memodifikasi Proses”
	informasi	informasi	kualitas informasi
2. Mengkomunikasikan informasi dan ide-ide	Menerapkan bentuk komunikasi untuk mengantisipasi Kontek komunikasi sesuai jenis dan gaya berkomunikasi.	Menerapkan gagasan informasi dengan memilih gaya yang paling sesuai.	Memilih model dan bentuk yang sesuai dan memperbaiki dan mengevaluasi jenis komunikasi dari berbagai macam jenis dan gaya cara berkomunikasi.
3. Merencanakan dan mengorganisasikan kegiatan	Bekerja di bawah pengawasan atau supervisi	Mengkoordinir dan mengatur proses pekerjaan dan menetapkan prioritas kerja	Menggabungkan strategi, rencana, pengaturan, tujuan dan prioritas kerja.
4. Bekerjasama dengan orang lain & kelompok	Melaksanakan kegiatan-kegiatan yang sudah	Melaksanakan kegiatan dan membantu	Bekerjasama untuk menyelesaikan kegiatan-kegiatan

KOMPETENSI KUNCI	TINGKAT 1 “Melakukan Kegiatan”	TINGKAT 2 “Mengelola Kegiatan”	TINGKAT 3 “Mengevaluasi dan Memodifikasi Proses”
	dipahami /aktivasi rutin	merumuskan tujuan	yang bersifat komplek.
5. Menggunakan gagasan secara matematis dan teknis	Melaksanakan tugas-tugas yang sederhana dan telah ditetapkan	Memilih gagasan dan teknik bekerja yang tepat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang komplek	Bekerjasama dalam menyelesaikan tugas yang lebih komplek dengan menggunakan teknik dan matematis
6. Memecahkan masalah	Memecahkan masalah untuk tugas rutin di bawah pengawasan /supervisi	Memecahkan masalah untuk tugas rutin secara mandiri berdasarkan pedoman/panduan	Memecahkan masalah yang komplek dengan menggunakan pendekatan metoda yang sistimatis
7. Menggunakan teknologi	Menggunakan teknologi untuk membuat barang	Menggunakan teknologi untuk mengkonstruksi,	Menggunakan teknologi untuk membuat

KOMPETENSI KUNCI	TINGKAT 1 “Melakukan Kegiatan”	TINGKAT 2 “Mengelola Kegiatan”	TINGKAT 3 “Mengevaluasi dan Memodifikasi Proses”
	dan jasa yang sifatnya berulang-ulang pada tingkat dasar di bawah pengawasan/supervisi	mengorganisasikan atau membuat produk barang atau jasa berdasarkan desain	desain/merancang, menggabungkan, memodifikasi dan mengembangkan produk barang atau jasa

Sumber : Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2011



Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan didalam perusahaan akan tinggi pula (Robbins,1998).

### 1.5. Motivasi

Menurut Malthis (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2005).

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Hasibuan (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1994).

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer, karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu:

1. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip “quit pro quo”, yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan “ada ubi ada talas, ada budi ada balas”.
2. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanyabersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.
3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
4. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Menurut Siagian (2002) terdapat ada enam teknik aplikasi teori motivasi, yaitu:

1. Manajemen berdasarkan sasaran atau management by objectives (MBO).
2. Program penghargaan karyawan.
3. Program ketertiban karyawan.
4. Program imbalan bervariasi.
5. Rencana pemberian imbalan berdasarkan keterampilan.
6. Manfaat yang fleksibel.

Menurut Rivai (2004) terdapat beberapa perilaku yang dapat memotivasi karyawan:

1. Cara berinteraksi.
2. Menjadi pendengar aktif.
3. Penyusunan tujuan yang menantang.

4. Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi.
5. Informasi yang menggunakan teknik penguatan.

### 1.6. Disiplin Kerja

Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Setiyawan dan Waridin dalam Mohammad (2005), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

1. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
5. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004):

1. Disiplin retributive (retributive discipline) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (corrective discipline) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (individual right perspective) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (utilitarian perspective) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Rivai (2004) juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

1. Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.
2. Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
3. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

## **1.7. Pengembangan Karier**

### **1.7.1. Pengertian Pengembangan Karier**

Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. Suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis. Karena perdefinisi

perencanaan, termasuk perencanaan karier, menurut Sunyoto (2012:164) perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya. Seorang pegawai perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karier yang sangat fundamental sifatnya.

Flippo (1984: 271) menyatakan bahwa “ Karier dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan pekerjaan yang terpisahkan dan memberikan kedudukan dan arti dalam riwayat hidup seseorang. Sedangkan menurut Hani Handoko dalam Sunyoto (2012:165) pengertian karier ada tiga yakni:

1. Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan –jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi- lokasi yang lebih baik dalam atau menyalang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang;
2. Karier sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan sistematis yang jelas kariernya;
3. Karier sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

Cascio dalam Marwansyah (2012: 207) berpendapat bahwa kata karier dapat dipandang dari dua perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang obyektif, karier merupakan urutan posisi yang diduduki oleh

seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang subyektif, karier merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Kedua perspektif tersebut terfokus pada individu dan menganggap bahwa setiap individu memiliki beberapa tingkatan pengendalian terhadap nasibnya sendiri sehingga individu tersebut dapat memanipulasi peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari kariernya.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat dikatakan bahwa karier adalah merupakan serangkaian perubahan sikap, nilai dan perilaku serta motivasi yang terjadi pada setiap individu selama rentang waktu kehidupannya untuk menemukan secara jelas keahlian, tujuan karier dan kebutuhan untuk pengembangan, merencanakan tujuan karier, dan secara kontinyu mengevaluasi, merevisi dan meningkatkan rancangannya. Karier juga merupakan suatu proses kemitraan interaksi dalam tahapan dan kerja sama antara organisasi/perusahaan atau manajemen, atasan langsung dan individu itu sendiri. Pengembangan karier pegawai baik dari segi karier menurut (Moenir, 1993:10), pengetahuan dan kemampuan dapat melalui empat cara, yaitu: 1) melalui pendidikan, 2) melalui promosi, 3) melalui perpindahan pegawai atau mutase, dan 4) rekomendasi atau dukungan dari atasan.

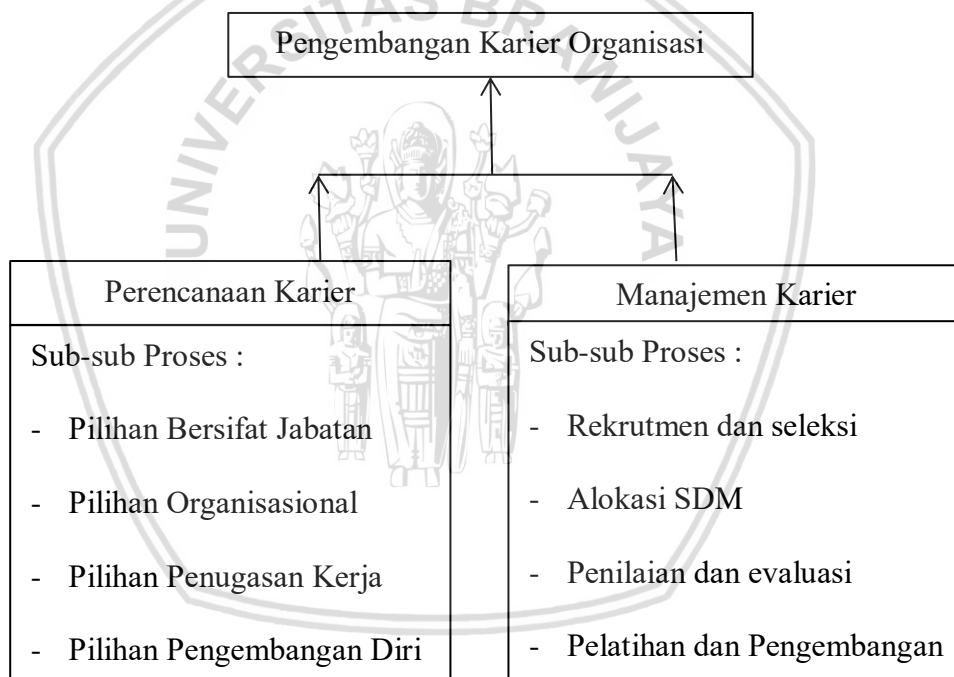
Marwansyah (2012:224) mengemukakan bahwa sarana pengembangan karier meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang

untuk bekerja lebih baik. Metode yang lazim digunakan misalnya : penyuluhan karier, penyediaan informasi tentang perusahaan atau organisasi, sistem penilaian kinerja dan lokakarya. Pengembangan karier menurut Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara (2001:77) adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Pengembangan karier yang digunakan instansi/lembaga tidak terlepas dari perencanaan karier. Setiap pegawai atau karyawan dalam organisasi sebelum mengembangkan kariernya harus mempunyai perencanaan karier yang matang terlebih dahulu. Selain itu, juga harus mengetahui hal-hal yang mempengaruhi pengembangan karier. Menurut Marwansyah (2012:208) pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya sedangkan menurut Sunyoto (2012: 164), pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa fokus pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi yang terjadi seiring penambahan usia pegawai. Perkembangan kemampuan mental pegawai telah berlangsung selama seseorang menjadi pekerja pada sebuah organisasi yang terwujud melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan

fungsinya. Menurut Hastho dan Meilan dalam Sunyoto ( 2012:175) manajemen karier adalah proses pengelolaan karier pegawai yang meliputi tahapan perencanaan karier, pengembangan dan konseling karier serta pengambilan keputusan karier. Sedangkan Henry Simamora dalam Sunyoto (2012:175) manajemen karier adalah proses berkelanjutan dari penyiapan, penerapan dan pemantauan rencana karier yang dilakukan oleh individu itu sendiri atau seiring dengan sistem karier organisasi



Sumber : Henry Simamora dalam Sunyoto (2012:166)

**Gambar 1. Hubungan perencanaan, Manajemen dan pengembangan karier.**

### 1.7.2. Faktor-Faktor Mempengaruhi Pengembangan Karier

Menurut Rivai (2013:278) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier adalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja



Prestasi kerja (Job Performance) merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

## 2. Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

## 3. Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan professional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

## 4. Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok professional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (turn over) biasanya perusahaan "membeli" loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.

## 5. Pembimbing dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

## 6. Peluang untuk tumbuh

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini

akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

## **1.8. Industri Pariwisata**

### **1.8.1. Industri**

Berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 1984 tentang perindustrian, industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, dan/atau barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri. Dari pengertian industri tersebut, istilah industry sering disebut sebagai kegiatan manufaktur, padahal pengertian industri tidak hanya berkenaan dengan itu saja, tetapi industri juga menyangkut dengan semua kegiatan manusia pada bidang ekonomi yang bersifat produktif dan komersial. Oleh karena kegiatan ekonomi yang luas maka cara penggolongan atau pengklasifikasian industri pun berbeda-beda. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Perindustrian Nomor 19/M/I/1986 yang dikeluarkan oleh Departemen Perindustrian dan Perdagangan, pengklasifikasian industri adalah sebagai berikut:

1. **Industri Kimia Dasar (IKD)**  
Industri kimia dasar merupakan industri yang memerlukan modal yang besar, keahlian yang tinggi, dan menerapkan teknologi maju. Adapun industri yang termasuk kelompok IKD yaitu, industri kimia organik, industri kimia anorganik, industri agrokimia, industri selulosa dan karet.
2. **Industri Mesin Logam Dasar dan Elektronika (IMELDE)**  
Industri ini merupakan industri yang mengolah bahan mentah logam menjadi mesin-mesin berat atau rekayasa mesin dan perakitan. Adapun yang termasuk industri ini, yaitu industri mesin dan perakitan alat-alat pertanian, industri alat-alat berat/konstruksi, industri mesin perkakas, industri elektronika, industri mesin listrik, industri keretaapi, industri otomotif,

industri pesawat, industri logam dan produk dasar, industri perkapalan, industri mesin dan peralatan pabrik.

### 3. Aneka Industri (AI)

Industri ini merupakan industri yang tujuannya menghasilkan bermacam-macam barang kebutuhan hidup sehari-hari. Adapun yang termasuk industri ini yaitu, industri tekstil, industri alat listrik dan logam, industri kimia, industri pangan, industri bahan bangunan dan umum.

### 4. Industri Kecil (IK)

Industri ini merupakan industri yang bergerak dengan jumlah pekerja sedikit, dan teknologi sederhana. Biasanya dinamakan industri rumah tangga, seperti: industri kerajinan, industri alat-alat rumah tangga, dan perabotan dari tanah (gerabah).

### 5. Industri Pariwisata

Industri ini merupakan industri yang menghasilkan nilai ekonomis dari kegiatan wisata. Bentuknya bias berupa wisata seni dan budaya, wisata pendidikan, wisata alam, dan wisata kota.

Adapun pengertian Industri Pariwisata disini lebih cenderung memberikan pengertian bahwa industri pariwisata merupakan kumpulan perusahaan yang secara bersama-sama menghasilkan barang dan jasa (goods and service) yang dibutuhkan oleh para wisatawan. Berdasarkan Undang-Undang Pariwisata Nomor 10 Tahun 2009, industri pariwisata adalah kumpulan usaha pariwisata yang saling terkait dalam rangka menghasilkan barang dan jasa bagi pemenuhan kebutuhan wisatawan dalam penyelenggaraan pariwisata. Menurut W. Hunziker dalam Yoeti (1994:38), industri pariwisata adalah *“Tourism enterprises are all business entities which, by combining various means of production, provide goods and services of a specially tourist nature”*. Maksudnya industri pariwisata adalah semua kegiatan usaha yang terdiri dari bermacam-macam kegiatan produksi barang dan jasa yang diperlukan para wisatawan.

Menurut GA. Schmoll dalam Yoeti (1985:143), industri pariwisata lebih cenderung berorientasi dengan menganalisa cara-cara melakukan pemasaran dan promosi hasil produk industry pariwisata. Industri pariwisata bukanlah industri yang berdiri sendiri, tetapi merupakan suatu industri yang terdiri dari serangkaian perusahaan yang menghasilkan jasa-jasa atau produk yang berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu tidak hanya dalam jasa yang dihasilkan tetapi juga dalam besarnya perusahaan, lokasi atau tempat kedudukan, letak secara geografis, fungsi, bentuk organisasi yang mengelola dan metode permasalahannya. Menurut Damarji (Yoeti, 1996:154) industri pariwisata adalah rangkuman dari berbagai usaha yang secara bersama-sama menghasilkan produk- produk dan service yang nantinya secara langsung akan dibutuhkan oleh wisatawan dalam perjalanan.

### **1.8.2. Pariwisata**

Bila dilihat dari segi etimologinya, kata pariwisata berasal dari bahasa Sanskerta yang terdiri dari dua suku kata, yaitu pari berarti berkeliling, berputar-putar, berkali-kali, dari dan ke. Kata wisata berarti berpergian, perjalanan, yang dalam hal ini bersinonim dengan kata travel. Dengan demikian pengertian pariwisata yaitu perjalanan berkeliling ataupun perjalanan yang dilakukan berkali-kali, berputar-putar dari suatu tempat ke tempat lain ataupun suatu perjalanan yang sempurna.

## 1.9. Kinerja Karyawan

### 1.9.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010: 41), adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, sedangkan Wirawan (2009: 3), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Suryadi (1999: 2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu 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.

Sejalan dengan beberapa pendapat di atas Hariman dan Hilgert (Muhammad Zainur, 2010: 41), mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan

sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

### 1.9.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009:6), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumberdaya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
3. Faktor internal karyawan, yaitu faktor –faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Menurut Mohammad Pabundu (2006: 122), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibedakan menjadi dua yaitu (1) Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang,

karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya; (2) faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar. Sejalan dengan beberapa pendapat tersebut di atas Hadari Nawawi (2006: 64-65), mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu (1) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya; (2) Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu; (3) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang sebagai mana telah diuraikan di atas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal

dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

### 1.9.3. Indikator Kinerja karyawan

Indikator kinerja menurut Robert dan John (2006: 378), antara lain sebagai berikut :

1. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai . Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan
2. Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran
3. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan
4. Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasukijam-jam kerja
5. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

### 1.9.4. Pelaksanaan Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009: 103), menyatakan *bahwa “pelaksanaan kinerja adalah proses sepanjang tahun di mana pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan kompetensi kerjanya”*. Karyawan dan para manajer dalam pelaksanaan kinerja masing-masing mempunyai tugas yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja para



karyawan yang ada dibawahnya. Sebagai seorang karyawan dalam upaya mencapai kinerjanya menurut Wirawan (2009:103), mempunyai tanggung jawab sebagai berikut :

1. Berkomitmen dalam hal pencapain tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama oleh para manajer dan karyawan
2. Karyawan harus meminta kepada para manajer untuk mendapatkan balikan dan pelatihan karena fungsinya sangat penting yaitu sebagai alat untuk mengembangkan kinerjanya
3. Berkomunikasi secara aktif dan berkelanjutan dengan para manajer ketika melaksanakan tugasnya
4. Mencatat berbagai informasi seputar kemajuan atau seberapa besar tujuanyang ditetapkan dapat tercapai dan mengkomunikasikannya kepada manajernya
5. Mempersiapkan diri dan data-data yang diperlukan pada saat manajer akan menelaah kinerjanya. Misalnya karyawan mempersiapkan evaluasi sumatif dan evaluasi formatif.

Di samping karyawan yang mempunyai tanggung jawab dalam upaya mencapai kinerjanya, para manajer juga mempunyai kewajiban sebagai berikut :

- 1) Mampu menciptakan iklim kerja yang baik serta mampu menyediakan berbagai fasilitas yang dapat memajukan kinerja para karyawan
- 2) Memonitor kinerja para karyawan dan mencatatnya kedalam buku kerja
- 3) Merevisi tujuan serta menyesuaikan standar kinerja dan kompetensi pekerjaan para karyawan dari tahun ke tahun karena lingkungan internal dan eksternal perusahaan yang selalu berubah-ubah
- 4) Memberi balikan dan pelatihan kepada karyawan dengan maksud untuk membantu karyawan membuat koreksi atas apa yang sedang dilakukan untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuannya dan kritik terhadap karyawan
- 5) Menyediakan program pengembangan agar para karyawan berkembang dalam hal kompetensi dan pengalamannya dengan tentunya dengan maksud agar kinerja para karyawan meningkat

- 6) Memberikan kompensasi atau imbalan agar tetap dipertahankan kepada para karyawan yang telah mempunyai perilaku yang efektif, efisien dan mempunyai kemajuan dalam hal pencapaian tujuan.

### 1.9.5. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut R. Wayne Mondy (2008: 257), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim, sejalan dengan pendapat tersebut Tb. Sjafrri Mangkuprawira (2003: 223), menjelaskan penilaian kinerja yaitu proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut Wirawan (2009: 11), menerangkan bahwa evaluasi kinerja sebagai proses penilai-pejabat yang melakukan penilaian- (appraiser) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai – pegawai yang dinilai – (appraise) yang di dokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM. Secara umum penilaian kinerja bertujuan sangat baik yaitu agar kinerja para karyawan bertambah. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses menilai hasil kerja, apa yang dilakukan dan yang tidak lakukan oleh seorang karyawan menurut tugas pokoknya yang sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

### 1.9.6. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

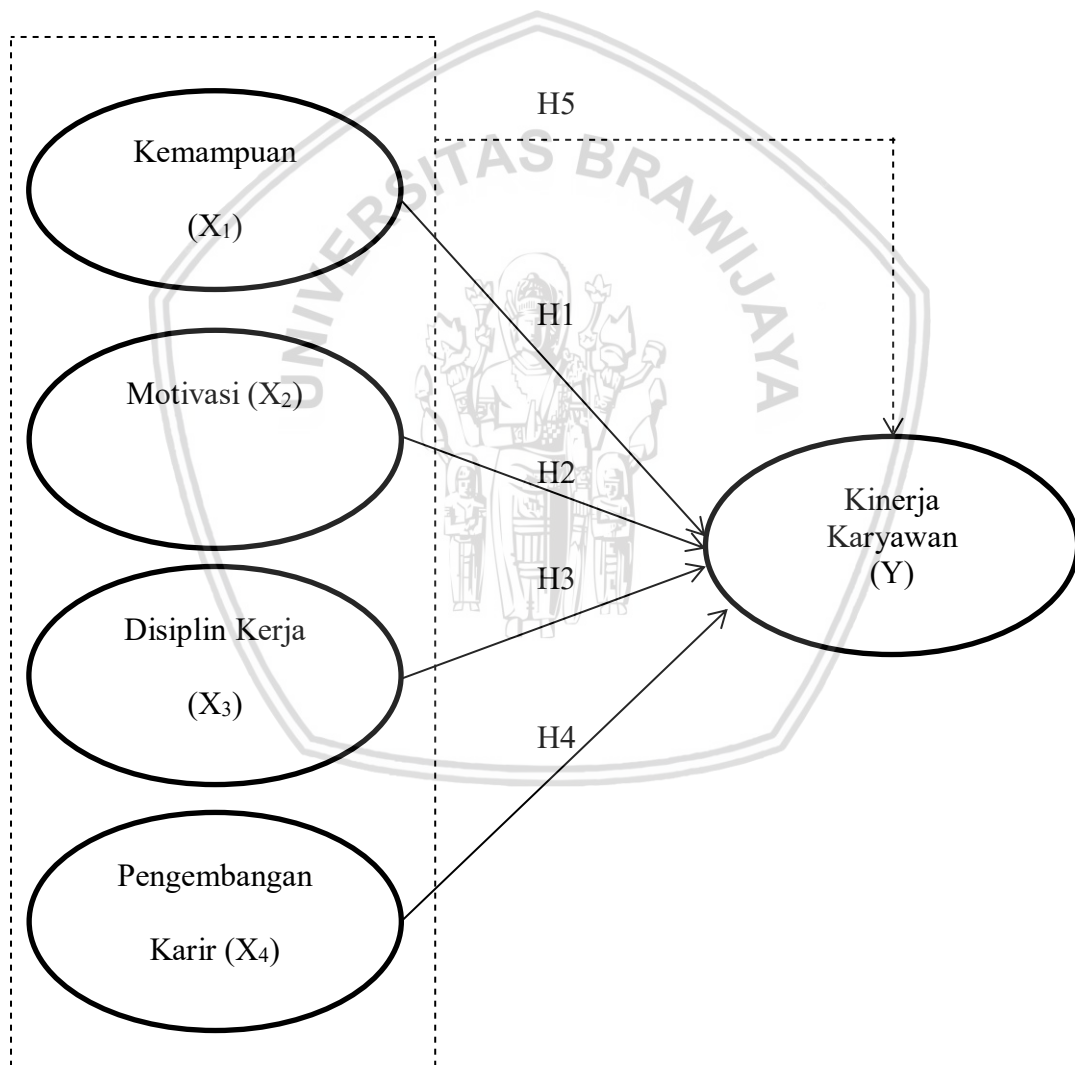
Menurut Mangkuprawira (2003: 224), manfaat penilaian kinerja antara lain sebagai berikut :

1. Perbaikan kinerja, umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan ,manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
2. Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit
3. Keputusan penempatan. Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam banyak penghargaan
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri
5. Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan
6. Defisiensi proses penempatan staf, baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM
7. Ketidaktepatan informasi, kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.
8. Kesalahan rancangan pekerjaan, kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Melalui penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut
9. Kesempatan kerja yang sama, penilaian kinerja yang akurat secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi
10. Tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.

11. Umpan balik pada SDM, kinerja yang baik dan buruk di seluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM ditetapkan.

### C. Model Hipotesis

Untuk mempermudah dalam penentuan penelitian, maka penulis tampilkan kerangka pemikiran sebagai panduan yang terlampir terdapat dalam gambar 2.



**Gambar 2. Model Hipotesis**

Sumber: Data primer diolah, 2017

Gambar tersebut menunjukkan garis pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang ditunjukkan oleh garis panah langsung (keempat variabel bebas yaitu kemampuan terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan), sedangkan garis putus panah putus-putus menunjukkan hubungan atau pengaruh dari keempat variabel bebas secara bersama-sama atau simultan dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan asumsi-asumsi dan pendapat para ahli di atas, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
- H2 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan.
- H3 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan.
- H4 : Pengembangan Karier berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan.
- H5 : Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pengembangan Karier berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

### BAB III

## METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Menurut Amirin (2000:32), pendekatan penelitian adalah “bagaimana meninjau, melihat, memperlakukan atau mendekati masalah penelitian yang dilakukan apakah akan bersifat menggali, mengungkap segala aspek yang termasuk menelusuri perkembangan sesuatu, menentukan sebab akibat, membandingkan, menghubungkan-hubungkan, mengadakan perbaikan dan penyempurnaan”. Menurut Sugiyono (2010: 14-15), pendekatan penelitian terbagi menjadi dua yaitu penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Menurut beliau penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan data dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi.

Berdasarkan pendapat di atas pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahan menggunakan analisis statistik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan pengaruh variabel independen kemampuan kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan pengembangan karier (X4) terhadap

variabel dependen kinerja karyawan (Y) dan bagaimana kelima aspek saling punya pengaruh satu sama lain.

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian ini akan dilaksanakan di PT. TAMAN REKREASI SENGKALING di mulai pada Maret – Mei 2017.

## **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi menurut Sugiyono (2010:117), adalah “ wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Menurut Umar (2011:77), menerangkan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Sampel menurut Sukandarrumidi (2006:50), adalah bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari obyek yang merupakan sumber data. Menurut Sugiyono (2010:118), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Proportionate Stratified Random Sampling, teknik ini digunakan karena populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2010: 120).

PT. Taman Sengkaling Muhammadiyah Kabupaten Malang memiliki karyawan yang berjumlah 100 yang terbagi dalam berbagai bidang yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini. Maka untuk menentukan besaran sampel, peneliti akan

menggunakan rumus dari Slovin dengan tingkat kesalahan 5% (Sugiyono, 2011:87), dengan rumus yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = batas toleransi kesalahan ; e = 0,5

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 karyawan, sehingga presentase adalah 5% dan hasil perhitungan dapat di bulatkan untuk mencapai kesesuaian.

Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{100}{(1+100(5)^2)}$$

$$n = \frac{100}{1,25} = 80$$

Hasil perhitungan proporsi sampel penelitian di atas yaitu sebanyak 80 orang atau sekitar 80%, maka selanjutnya untuk menentukan jumlah sampel per bidang/bagian yaitu dengan mengkalikan hasil proporsi sampel penelitian dengan jumlah populasi per bidang/bagian. Berikut hasil perhitungan sampel penelitian per bidang/bagian :

**Tabel 2. Daftar Distribusi Sampel Penelitian**

No	Nama Bagian	Populasi	Sampel
1	Sekretariat	3	3
2	HRD	4	3
3	Keuangan dan Akuntansi	8	8
4	Marketing	7	7
5	Operasional	11	10
6	Restoran	11	9
7	Loket Karcis	9	8
8	Penjaga Stand	7	6



9	Umum	5	7
10	Sarana dan Prasarana	7	6
11	Keamanan	15	7
12	Kebersihan	13	6
Jumlah		100	80

Sumber data : PT Taman Sengkaling Muhammadiyah, 2015

## D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

### 1. Variabel Independen

Variabel Independen adalah “variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen” (Sugiyono, 2010: 61). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kemampuan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier. Semuanya adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga kondisi-kondisi itu dapat mempengaruhi kinerja dimana karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

### 2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah “variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas” (Sugiyono, 2010:61). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Indikator yang akan diteliti adalah (1) Kuantitas dari hasil; (2) Kualitas dari hasil; (3) Ketepatan waktu dari hasil; (4) Kehadiran; (5) Kemampuan bekerja sama.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Suatu penelitian untuk mendapatkan data yang akurat diperlukan adanya teknik pengumpulan data yang tepat. Menurut Sugiyono (2010: 194), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Kuisisioner dengan angket tertutup. Kuisisioner menurut Husein Umar (2011: 49), “teknik angket merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut”. Menurut Riduan (2007: 27), angket tertutup adalah “angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (X) atau tanda *checklist*”. Alasan penggunaan angket dalam penelitian ini adalah karena angket/kuisisioner tidak memerlukan biaya yang relatif mahal dan dapat dilakukan terhadap subyek yang jumlahnya banyak.

## F. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2005:101), instrumen penelitian adalah “alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya, kemudian jenis instrumen penelitian sendiri yaitu angket, ceklis atau daftar centang, pedoman wawancara, dan pedoman pengamatan. Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah angket/kuisisioner mengenai skill, motivasi, disiplin kerja, pengembangan karier dan

kinerja karyawan yang nantinya akan diberikan kepada para karyawan PT. Taman Sengkaling Muhammadiyah Kabupaten Malang.

**Tabel 3. Konsep Instrumen Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin, Pengembangan, dan Kinerja**

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kemampuan	Kemampuan Kerja ( $X_1$ )	Bekerjasama dengan Mitra Kerja dan Wisatawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berkomunikasi secara terbuka, professional</li> <li>2. Menggunakan Bahasa serta intonasi dengan tepat</li> <li>3. Menggunakan bahasa tubuh perlu disesuaikan</li> <li>4. Peka terhadap perbedaan kebudayaan dan sosial</li> <li>5. Berkomunikasi dua arah secara baik</li> <li>6. Mengetahui kebutuhan harapan pengunjung,</li> <li>7. Memenuhi kebutuhan permintaan yang layak dari wisatawan , sesuai standar perusahaan</li> <li>8. Berkesempatan untuk mempertinggi kualitas layanan</li> <li>9. Memberikan kepercayaan, dukungan, rasa hormat kepada anggota tim / rekan kerja di dalam melakukan setiap kegiatan</li> <li>10. Mengakomodasi perbedaan kebudayaan di antara tim</li> </ol>

Konsep	Variabel	Indikator	Item
			11. Mengidentifikasi tujuan, informasi penunjang kerja tim 12. Melaksanakan tugas individu serta tugas tim 13. Menanggung perubahan tanggung jawab serta bantuan untuk memenuhi tujuan kerja 14. Memiliki tenggang rasa 15. Berkomunikasi dengan baik, secara lisan maupun secara tertulis 16. Berkomunikasi memakai kata-kata sederhana 17. Memberikan bantuan untuk mitra kerja 18. Mengidentifikasi persoalan di tempat kerja 19. Mencari bantuan dari pimpinan tim/atasan jika mengalami kesulitan 20. Mengalami kendala atau kesalahpahaman karena adanya perbedaan budaya 21. Menyelesaikan kesalahpahaman yang terjadi
		Mengikuti Prosedur Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan di Tempat Kerja	22. Memahami prosedur kesehatan, keselamatan, keamanan 23. Mengetahui pelanggaran terhadap prosedur kesehatan,

Konsep	Variabel	Indikator	Item
			keselamatan, keamanan 24. Mengetahui segala bentuk perilaku dan kejadian yang mencurigakan 25. Mengambil tindakan yang tepat 26. Memahami prosedur keadaan darurat yang diikuti sesuai dengan ketentuan 27. Meminta bantuan dari mitra kerja atau orang berwenang bilamana diperlukan 28. Melaporkan keadaan darurat secara rinci sesuai dengan peraturan 29. Berpenampilan di tempat kerja
		Menangani Situasi Konflik	30. Mengidentifikasi potensi konflik 31. Mengidentifikasi situasi yang mungkin dapat mengancam keamanan pribadi Wisatawan atau mitra kerja 32. Memecahkan konflik yang terjadi sebatas tanggung jawab masing-masing 33. Menerima pandangan orang lain 34. Berkomunikasi secara efektif untuk membantu menangani konflik yang terjadi 35. Menggunakan teknik pemecahan konflik untuk

Konsep	Variabel	Indikator	Item
			<p>menangani situasi</p> <p>36. Menangani keluhan secara sungguh-sungguh, sopan, dan bijaksana</p> <p>37. Bertanggung jawab untuk menangani keluhan</p> <p>38. Menjelaskan keadaan serta rincian keluhan dari Wisatawan</p> <p>39. Mengambil tindakan yang tepat untuk mengatasi keluhan</p> <p>40. Menggunakan teknik untuk mengalihkan keluhan menjadi pujian untuk menunjukkan pelayanan berkualitas tinggi kepada Wisatawan</p> <p>41. Melakukan dokumentasi yang diperlukan dilengkapi dengan akurat</p>
		<p>Mengembangkan dan Memutakhirkan Pengetahuan Pariwisata</p>	<p>42. Mengidentifikasi sumber informasi koleksi</p> <p>43. Menginformasikan informasi usaha wisata budaya dengan benar dalam pekerjaan sehari-hari</p> <p>44. Mempelajari hasil penelitian, baik secara formal maupun informal untuk memperbaharui pengetahuan umum di bidang budaya, kepariwisataan</p>

Konsep	Variabel	Indikator	Item
			45. Berbagi pengetahuan yang baru dibagikan kepada Wisatawan maupun rekan kerja
		Menyiapkan Sebuah Kunjungan	46. Menyiapkan alat – alat penunjang aktivitas wisata 47. Memeriksa alat – alat penunjang aktivitas wisata yang sesuai dengan standar 48. Mengumpulkan Informasi yang relevan, terkini serta komprehensif 49. Memberikan usulan yang sejalan dengan tujuan 50. Mengatur secara tepat, efisien, dan sesuai dengan arahan 51. Berkomunikasi yang dilakukan dengan jelas, akurat, relevan 52. Mengkoordinasikan kendala yang timbul secara tidak terduga
		Memberikan Layanan dan Bantuan Informasi	53. Bekerja sama dengan tim 54. Mengoperasikan alat-alat penunjang wisata 55. Mendapatkan informasi serta pengetahuan 56. Memperbarui informasi serta pengetahuan 57. Berbagi informasi serta pengetahuan yang telah diperbaharui kepada rekan kerja 58. Memberikan layanan

Konsep	Variabel	Indikator	Item
			<p>informasi kepada pengunjung dengan cepat, tepat</p> <p>59. Anda dapat memberikan layanan informasi kepada pengunjung secara sopan</p> <p>60. Memberikan layanan informasi dengan memperhatikan prosedur keselamatan, kesehatan, keamanan, kenyamanan</p> <p>61. Memberikan informasi tentang produk layanan lainnya</p> <p>62. Memberikan pemahaman kepada pengunjung tentang aktivitas wisata</p>
		<p>Mengondisikan, Mengajak Pengunjung dan Mempromosikan Kegiatan</p>	<p>63. Memberikan informasi yang lengkap, tepat tentang kegiatan kepada pengunjung</p> <p>64. Memberikan informasi yang lengkap, tepat tentang kegiatan kepada pengunjung informasi</p> <p>65. Anda dapat menggunakan teknik komunikasi dan presentasi digunakan secara efektif</p> <p>66. Menggunakan bahasa verbal maupun non verbal</p> <p>67. Berinteraksi dengan pengunjung</p>



Konsep	Variabel	Indikator	Item
			<p>68. Berekomunikasi dengan rekan kerja agar kegiatan berjalan aman</p> <p>69. Menyampaikan kode kejadian khusus dengan cepat pada saat yang tepat</p>
		Melaksanakan Kegiatan Wahana Permainan	<p>70. Memeriksa kesiapan tempat bermain diperiksa sesuai prosedur</p> <p>71. Memeriksa perlengkapan alat pendukung kegiatan sesuai K3 (keselamatan dan kesehatan kerja)</p> <p>72. Memeriksa kebersihan area kegiatan</p> <p>73. Memeriksa ketersediaan alat</p> <p>74. Melaporkan jika terjadi ketidaksesuaian alat pendukung yang ada di area kegiatan dengan cepat</p> <p>75. Mengatur masuknya pengunjung ke wahana permainan diatur sesuai prosedur</p> <p>76. Menyampaikan alternatif wahana permainan jika melebihi kapasitas</p> <p>77. Berekomunikasi dengan pengunjung untuk memastikan semua berjalan dengan baik</p> <p>78. Memahami prosedur operasional alat kerja atau</p>

Konsep	Variabel	Indikator	Item
			<p>perlengkapan yang sesuai standar</p> <p>80. Melakukan pengawasan serta pengendalian alat kerja atau tahapan kerja selama proses aktifitas dilakukan</p> <p>81. Mengatur jumlah pengunjung yang dapat melakukan aktifitas disesuaikan dengan prosedur</p> <p>82. Memperlakukan pengunjung yang telah menyelesaikan kegiatannya wahana</p> <p>83. Anda dapat</p> <p>84. Melaporkan kejadian khusus Serta memberikan solusi untuk di lakukan</p>
Motivasi	Motivasi Kerja ( $X_2$ )		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Termotivasi berkerja karena keamanan kerja</li> <li>2. Termotivasi berkerja karena gaji yang diterima</li> <li>3. Termotivasi berkerja karena adanya supervise dari atasan</li> <li>4. Termotivasi berkerja karena adanya interaksi yang baik antar personal di tempat kerja</li> <li>5. Termotivasi berkerja karena keberhasilan pelaksanaan pekerjaan</li> <li>6. Termotivasi berkerja karena adanya pengembangan karir kerja</li> </ol>

Konsep	Variabel	Indikator	Item
		Disiplin yang timbul dengan sendirinya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Anda bekerja selalu mengikuti ketentuan yang sudah ditetapkan</li> <li>2. Anda selalu hadir dan pulang tepat waktu</li> <li>3. Anda selalu meminta ijin jika meninggalkan kantor pada saat jam kerja/kepentingan pribadi/keluarga/saki</li> </ol>
Disiplin	Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )		<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Anda selalu menaati ketentuan yang ada dan bertanggung jawab dalam pekerjaan</li> <li>5. Anda selalu menaati perintah atasan</li> </ol>
		Disiplin berdasarkan perintah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Anda diberikan pelatihan yang membantu dalam kebutuhan karir karyawan</li> <li>2. Anda mempunyai karir yang sesuai dengan keahlian yang di miliki</li> <li>3. Anda diberikan rencana karir yang jelas oleh perusahaan terhadap karyawan</li> <li>4. Anda dapat mengembangkan karir melalui informasi yang diberikan oleh perusahaan</li> <li>5. Anda memperoleh peluang untuk mendapatkan promosi jabatan</li> </ol>

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Pengembangan	Pengembangan Karier ( $X_4$ )	Jumlah Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Anda Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan permintaan</li> <li>2. Anda mampu menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari rekan kerja yang lainnya</li> <li>3. Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang di tetapkan perusahaan</li> </ol>
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tidak banyak kritikan</li> <li>2. Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tidak banyak kesalahan</li> <li>3. Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja yang di capai sesuai dengan standar yang di tetapkan</li> </ol>
		Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Anda Mampu Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya</li> <li>2. Anda Mampu Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibanding rekan kerja</li> <li>3. Anda mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dari sebelumnya</li> </ol>
		Kehadiran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Anda mampu</li> </ol>

Konsep	Variabel	Indikator	Item
			mempertahankan intensitas kehadiran dalam bekerja yang lebih baik daripada karyawan lain
			2. Anda mampu meminimalisir ketidak-hadiran yang bias di hindari

Sumber: Data primer seluruh yang sudah diolah, 2017

Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2010: 134), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

**Tabel 4. Skor Alternatif Jawaban Kemampuan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier**

Alternatif Jawaban	Skor Jawaban
Sangat Sesuai (SS)	5
Sesuai (S)	4
Ragu-ragu	3
Tidak Sesuai (TS)	2
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

Seperti yang telah disebutkan di atas, dalam penelitian ini alat pengumpulan data atau instrumen yang digunakan adalah angket/kuisisioner ini harus diuji coba terlebih dahulu agar data yang diperoleh valid dan reliabel.

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Suharsimi Arikunto, 2010: 211). Menurut Sugiyono (2010: 363), validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Berdasarkan pendapat di atas maka

validitas berinti pada instrument dikatakan valid apabila instrument tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur dan sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan.

Menurut Sugiyono (2010: 177-183), terdapat tiga macam cara untuk mengukur validitas instrument yaitu: (1) Pengujian validitas konstruk; (2) Pengujian validitas isi; (3) Pengujian validitas eksternal. Cara yang digunakan untuk mengukur validitas instrument dalam penelitian ini yaitu dengan pengujian konstruk, yaitu instrument dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli kemudian diuji cobakan kepada 30 sampel kemudian mengkorelasikan skor factor dengan skor total (Sugiyono, 2010: 177). Menurut Imam Ghozali (Rinrin Prihatin, 2011: 43), jika korelasi  $r$  hitung positif atau lebih besar dari  $r$  tabel maka butir instrument yang dimaksud valid, sedang jika  $r$  hitung lebih kecil dari pada  $r$  tabel maka dikatakan tidak valid. Rumus yang digunakan untuk menguji instrument dalam penelitian ini yaitu korelasi produk momen/analisis korelasi pearson (Sofyan Yamin dkk, 2011: 218).

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi X dan Y
- $x$  = Skor yang ada butir item
- $y$  = Total skor
- $N$  = Jumlah subyek
- $\sum x$  = Jumlah nilai X
- $\sum y$  = Jumlah nilai Y
- $\sum xy$  = Jumlah perkalian dari X dan Y
- $\sum x^2$  = Jumlah  $X^2$
- $\sum y^2$  = Jumlah  $Y^2$

Perhitungan uji validitas menggunakan SPSS 17 dengan kriteria pengambilan keputusan valid tidaknya suatu instrument yaitu dengan membandingkan  $r$  hitung

dengan  $r$  kritis (0,30), dengan tingkat kepercayaan 95% dan taraf signifikansi 5%. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  kritis, maka butir pernyataan valid, sedangkan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  kritis, maka butir pernyataan tidak valid.

Hasil uji validitas yang telah dilakukan kepada 30 sampel menunjukkan bahwa untuk variable lingkungan kerja dengan jumlah 22 butir, terdapat 2 butir yang tidak valid, sedangkan untuk variabel kinerja karyawan dengan jumlah 20 butir, terdapat 6 butir yang tidak valid. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut peneliti melakukan serangkaian perbaikan dengan beberapa pertimbangan, yaitu apabila nilai  $r$  kurang dari 0,3 maka butir pernyataan tersebut diperbaiki penggunaan kalimatnya, namun apabila nilai  $r$  hitung tersebut sangat kurang dari 0,3 dan tidak mewakili dalam sub indicator, masih ada butir lain yang mewakili maka butir pernyataan tersebut dihapus, sehingga setelah mengalami revisi maka jumlah pernyataan untuk variabel lingkungan kerja sebanyak 22 butir dan variabel kinerja sebanyak 19 butir.

Dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memnuhi 2 persyaratan yaitu valid dan reliabel.

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyakngkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya

validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (r) product moment. Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

$H_0 : r = 0$ , tidak terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5%.

$H_1 : r \neq 0$ , terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5%.

Hipotesa nol ( $H_0$ ) diterima apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , demikian sebaliknya hipotesa alternatif ( $H_1$ ) diterima apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 20.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. Uji Validitas Variabel**

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	keterangan
X1.1	0.534	0.000	0.3	Valid
X1.2	0.418	0.000	0.3	Valid
X1.3	0.758	0.000	0.3	Valid
X1.4	0.411	0.000	0.3	Valid
X1.5	0.435	0.000	0.3	Valid
X1.6	0.469	0.000	0.3	Valid
X1.7	0.460	0.000	0.3	Valid
X1.8	0.460	0.000	0.3	Valid



Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	keterangan
X1.9	0.758	0.000	0.3	Valid
X1.10	0.614	0.000	0.3	Valid
X1.11	0.477	0.000	0.3	Valid
X1.12	0.758	0.000	0.3	Valid
X1.13	0.614	0.000	0.3	Valid
X1.14	0.424	0.000	0.3	Valid
X1.15	0.457	0.000	0.3	Valid
X1.16	0.465	0.000	0.3	Valid
X1.17	0.505	0.000	0.3	Valid
X1.18	0.758	0.000	0.3	Valid
X1.19	0.614	0.000	0.3	Valid
X1.20	0.758	0.000	0.3	Valid
X1.21	0.614	0.000	0.3	Valid
X1.22	0.525	0.000	0.3	Valid
X1.23	0.457	0.000	0.3	Valid
X1.24	0.511	0.000	0.3	Valid
X1.25	0.377	0.001	0.3	Valid
X1.26	0.578	0.000	0.3	Valid
X1.27	0.614	0.000	0.3	Valid
X1.28	0.758	0.000	0.3	Valid
X1.29	0.477	0.000	0.3	Valid
X1.30	0.758	0.000	0.3	Valid
X1.31	0.449	0.000	0.3	Valid
X1.32	0.540	0.000	0.3	Valid

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	keterangan
X1.33	0.419	0.000	0.3	Valid
X1.34	0.476	0.000	0.3	Valid
X1.35	0.476	0.000	0.3	Valid
X1.36	0.758	0.000	0.3	Valid
X1.37	0.614	0.000	0.3	Valid
X1.38	0.477	0.000	0.3	Valid
X1.39	0.758	0.000	0.3	Valid
X1.40	0.614	0.000	0.3	Valid
X1.41	0.477	0.000	0.3	Valid
X1.42	0.758	0.000	0.3	Valid
X1.43	0.443	0.000	0.3	Valid
X1.44	0.554	0.000	0.3	Valid
X1.45	0.535	0.000	0.3	Valid
X1.46	0.418	0.000	0.3	Valid
X1.47	0.508	0.000	0.3	Valid
X1.48	0.758	0.000	0.3	Valid
X1.49	0.614	0.000	0.3	Valid
X1.50	0.451	0.000	0.3	Valid
X1.51	0.758	0.000	0.3	Valid
X1.52	0.437	0.000	0.3	Valid
X1.53	0.442	0.000	0.3	Valid
X1.54	0.457	0.000	0.3	Valid
X1.55	0.534	0.000	0.3	Valid
X1.56	0.435	0.000	0.3	Valid

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	keterangan
X1.57	0.578	0.000	0.3	Valid
X1.58	0.437	0.000	0.3	Valid
X1.59	0.578	0.000	0.3	Valid
X1.60	0.437	0.000	0.3	Valid
X1.61	0.413	0.000	0.3	Valid
X1.62	0.428	0.000	0.3	Valid
X1.63	0.421	0.000	0.3	Valid
X1.64	0.403	0.000	0.3	Valid
X1.65	0.758	0.000	0.3	Valid
X1.66	0.614	0.000	0.3	Valid
X1.67	0.758	0.000	0.3	Valid
X1.68	0.451	0.000	0.3	Valid
X1.69	0.758	0.000	0.3	Valid
X1.70	0.423	0.000	0.3	Valid
X1.71	0.758	0.000	0.3	Valid
X1.72	0.424	0.000	0.3	Valid
X1.73	0.480	0.000	0.3	Valid
X1.74	0.475	0.000	0.3	Valid
X1.75	0.458	0.000	0.3	Valid
X1.76	0.488	0.000	0.3	Valid
X1.77	0.622	0.000	0.3	Valid
X1.78	0.622	0.000	0.3	Valid
X1.79	0.406	0.000	0.3	Valid
X1.80	0.484	0.000	0.3	Valid

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	keterangan
X1.81	0.407	0.000	0.3	Valid
X1.82	0.432	0.000	0.3	Valid
X1.83	0.432	0.000	0.3	Valid
X1.84	0.528	0.000	0.3	Valid
X2.1	0.694	0.000	0.3	Valid
X2.2	0.685	0.000	0.3	Valid
X2.3	0.716	0.000	0.3	Valid
X2.4	0.682	0.000	0.3	Valid
X2.5	0.417	0.000	0.3	Valid
X2.6	0.453	0.000	0.3	Valid
X3.1	0.516	0.000	0.3	Valid
X3.2	0.713	0.000	0.3	Valid
X3.3	0.728	0.000	0.3	Valid
X3.4	0.749	0.000	0.3	Valid
X3.5	0.728	0.000	0.3	Valid
X4.1	0.590	0.000	0.3	Valid
X4.2	0.723	0.000	0.3	Valid
X4.3	0.655	0.000	0.3	Valid
X4.4	0.510	0.000	0.3	Valid
X4.5	0.723	0.000	0.3	Valid
Y1	0.443	0.000	0.3	Valid
Y2	0.425	0.000	0.3	Valid
Y3	0.502	0.000	0.3	Valid
Y4	0.502	0.000	0.3	Valid

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	keterangan
Y5	0.607	0.000	0.3	Valid
Y6	0.568	0.000	0.3	Valid
Y7	0.492	0.000	0.3	Valid
Y8	0.634	0.000	0.3	Valid
Y9	0.521	0.000	0.3	Valid
Y10	0.583	0.000	0.3	Valid
Y11	0.609	0.000	0.3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Dari Tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ( $\alpha = 0.05$ ) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument penelitian (Husein umar, 2011: 58). Menurut Sugiyono (2010: 183-187), pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan dengan *eksternal* (*test-retest*, *equivalent*, dan gabungan keduanya), dan *internal* (*internal consistency*). Cara yang digunakan untuk mengukur reliabilitas instrument dalam penelitian ini yaitu dengan Internal Consistency, dilakukan dengan cara menganalisis data dari satu kali hasil pengesanan dan dengan teknik belah dua dari Spearman Brown (Suharsimi Arikunto, 1986: 145)

$$r_{11} = \frac{2x r_{\frac{1}{2}/\frac{1}{2}}}{(1 + r_{\frac{1}{2}/\frac{1}{2}})}$$

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$r_{\frac{1}{2}/\frac{1}{2}}$  =  $r_{xy}$  yang disebutkan sebagai indeks korelasi antara dua belahan instrumen.

Selanjutnya untuk mengetahui instrument tersebut memiliki reliabilitas sangat

kuat, kuat dll, maka dikonsultasikan dengan kriteria indeks reliabilitas instrument menurut Suharsimi Arikunto (2003: 75), yaitu :

Antara 0,800 – 1,00 = sangat kuat

Antara 0,600 – 0,799 = kuat

Antara 0,400 – 0,599 = cukup

Antara 0,200 – 0,399 = rendah

Antara 0,000 – 0,199 = sangat lemah

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut: “Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik“ Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

**Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel**

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Kemampuan (X1)	0,971	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,661	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X3)	0,728	Reliabel
4	Pengembangan Karier (X4)	0,637	Reliabel
5	Kinerja Karyawan (Y)	0.747	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Dari Tabel 6 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis data terbagi menjadi dua yaitu teknik analisis data statistik deskriptif dan teknik analisis data statistik inferensial. Di dalam penelitian ini teknik yang digunakan yaitu teknik analisis data statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2010: 207), statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Statistik deskriptif menurut Arief Furchan (2007: 141), mempunyai dua kegunaan, pertama untuk melukiskan dan merangkum pengamatan yang telah dilakukannya. Kedua, untuk menyimpulkan bahwa gejala yang diamati dalam kelompok terbatas, yaitu sampel akan berlaku juga bagi populasi yang lebih besar yang tidak diamati.

Setelah data dari seluruh responden terkumpul, maka terlebih dahulu dilakukan analisis data. Kegiatan analisis data menurut Sugiyono (2010: 207), yaitu mengelompokkan data, berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan hipotesis yang telah diajukan.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data setiap variable yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2010: 241). Teknik yang akan digunakan yaitu dengan *analisis kolmogorov – smirnov test* dengan menggunakan SPSS 17. Uji *kolmogorov – smirnov* menurut Husaini Usman Dkk (2011: 315), berfungsi untuk menguji kesesuaian antara distribusi harga-harga yang diobservasi dengan distribusi teoritis tertentu (uniform, normal, maupun poisson). Untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal yaitu dengan melihat nilai signifikansinya *kolmogorov – smirnov*, apabila nilai signifikan hitungnya  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal, tetapi apabila nilai signifikan hitung  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0$  : residual tersebar normal

$H_1$  : residual tidak tersebar normal



Jika nilai **sig.** (*p-value*) > maka  $H_0$  diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 7.

**Tabel 7. : Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60324939
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		1.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.206

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.206 (dapat dilihat pada Tabel 4.10) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan  $H_0$  diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance < 0,1 maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.12.

**Tabel 8. : Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel bebas	Collinearity Statistics
	Tolerance
X1	0.774
X2	0.732
X3	0.582
X4	0.818

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 8, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- a. Tolerance untuk Kemampuan adalah 0.774
- b. Tolerance untuk Motivasi adalah 0.732
- c. Tolerance untuk Disiplin Kerja adalah 0,582
- d. Tolerance untuk Pengembangan Karier adalah 0,818

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance  $> 0,1$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai VIF  $> 10$  maka terjadi multikolinieritas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- a. VIF untuk Kemampuan adalah 1,292
- b. VIF untuk Motivasi adalah 1,367
- c. VIF untuk Disiplin Kerja adalah 1,717
- d. VIF untuk Pengembangan Karier adalah 1,222

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

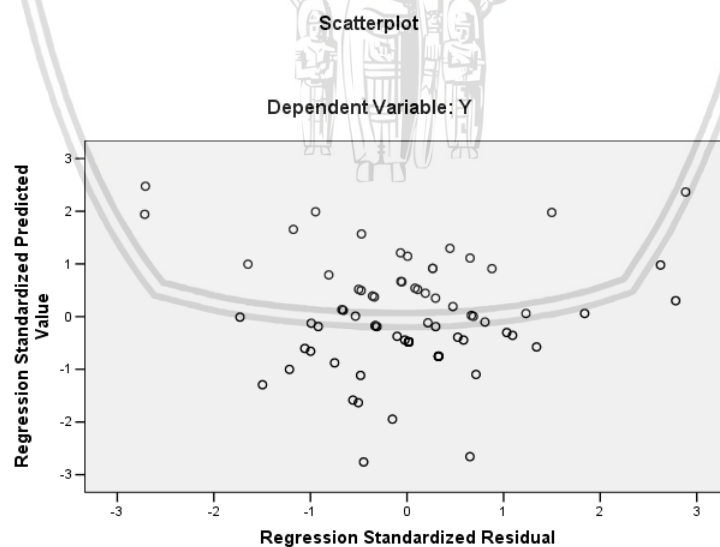
### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

$H_0$  : ragam sisaan homogen

$H_1$  : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.1



**Gambar 4.1**

### Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

### 3. Analisis regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lebih dari satu variabel bebas yaitu: skill (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3), dan pengembangan (X4) terhadap satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2002:7), yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y	= Variabel dependen (kinerja karyawan)
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub> , b <sub>4</sub>	= Koefisien garis regresi
X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , X <sub>3</sub> , X <sub>4</sub>	= Variabel independen (skill, motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier)
e	= error / faktor pengganggu

Harga a dan b dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum Y(x^2) - \sum X \sum XY}{n \sum x^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum x^2 - (\sum X)^2}$$

(Husein Umar, 2011: 114)

Menurut Husaini Usman dkk (2011: 216) disebutkan bahwa apabila harga  $b =$  positif, maka variabel  $Y$  akan mengalami kenaikan atau pertumbuhan, sebaliknya apabila harga  $b$  negatif, maka variabel  $Y$  akan mengalami penurunan.

#### 4. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini hipotesis akan diuji menggunakan metode analisis regresi linear berganda, karena menurut Gujarati (Mudrajad, 2001: 92), regresi linear berganda untuk mengestimasi dan memprediksikan rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Pusat perhatiannya adalah pada upaya menjelaskan dan mengevaluasi hubungan antara suatu variabel dengan satu variabel independen. Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda yaitu data harus berdistribusi normal dan hubungan antar variabel bebas  $X_1, X_2, X_3,$  dan  $X_4$  (skill, motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier) dengan variabel terikat  $Y$  (kinerja karyawan) harus linear. Hipotesis dalam penelitian ini adalah  $H_0$  : Variabel-variabel bebas (skill, motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier) tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel terikat (kinerja karyawan) pada PT. Taman Sengkaling.  $H_a$  : Variabel-variabel bebas (skill, motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier) terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel terikat (kinerja karyawan) pada PT. Taman Sengkaling Muhammadiyah Kabupaten Malang. Untuk menganalisis hipotesis tersebut dibantu dengan menggunakan SPSS 17. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Taman Rekreasi Sengkaling

Taman Rekreasi Sengkaling (TRS) merupakan salah satu tempat wisata di Kab. Malang yang bertempat di Jalan Raya Mulyoagung No. 188, Dusun Mulyoagung, Kecamatan Dau, Kabupaten Malang, Propinsi Jawa Timur. Berjarak sekitar 10 km dari pusat Kota Malang. TRS terletak sangat strategis karena tepat berada di tepi jalan raya yang menghubungkan antara Kota Malang dengan Kota Batu.

TRS pertama kali didirikan oleh seorang yang berkewarganegaraan Belanda, yaitu Mr. Coolman pada tahun 1950. Sejak tahun 1975, pengelolaan TRS diambil alih oleh Bentoel Group dengan nama PT. Taman Bentoel Sengkaling. Awal TRS beroperasi sebenarnya hanya diperuntukkan bagi karyawan Bentoel Group. Seiring perkembangan jaman dan atas permintaan masyarakat yang berkeinginan untuk turut menikmati, akhirnya TRS dibuka untuk umum. Kehadiran TRS memang dikehendaki dan dibutuhkan oleh masyarakat.

TRS pada awalnya merupakan tempat pemandian atau kolam renang yang hanya memiliki target pengunjung di daerah Kota Malang dan sekitarnya. Namun semenjak Provinsi Jawa Timur memproklamkan diri sebagai daerah tujuan wisata, pengelola melihat peluang yang cukup menjanjikan. Semenjak itu keberadaan kolam renang Sengkaling semakin dikembangkan menjadi TRS.

Disamping kolam renang sebagai tujuan utamanya, telah dikembangkan pula beberapa fasilitas rekreasi yang berhubungan dengan unsur permainan dan hiburan.

Seiring perkembangannya, pada tahun 1999 TRS juga menyediakan outlet-outlet makanan dan minuman yang disiapkan demi kenyamanan para pengunjung. Beberapa fasilitas umum juga diperbaiki seperti sarana parkir, mushollah, toilet, dan lain-lain. Semenjak awal tahun 2000, TRS semakin dikenal oleh masyarakat Malang dan kota-kota lain di Jawa Timur. Pengunjung tidak hanya dari kawasan Malang dan sekitarnya, bahkan para pengunjung juga mulai berdatangan dari beberapa daerah dalam lingkup Jawa Timur.

Pada Bulan Mei 2013, PT. Taman Bentoel Sengkaling diambil alih (akuisisi) oleh Universitas Muhammadiyah Malang (UMM). Pada Bulan Juli 2014, PT. Taman Sengkaling Muhammadiyah meluncurkan produk barunya, yaitu Sengkaling Food Festival berupa wisata kuliner yang berada di kawasan TRS. Hal tersebut merupakan bagian dari program pengembangan TRS demi menarik minat pengunjung untuk datang berkunjung.



**Gambar 3. Logo Taman Rekreasi Sengkaling**

Sumber : PT. Taman Sengkaling Muhammadiyah , 2016

Logo dari TRS berupa gambar Katak. Katak adalah hewan yang sangat akrab bahkan bergantung pada air. Namun katak tidak hanya hidup didalam air. Sama halnya dengan TRS yang memang merupakan tempat wisata air tetapi bukan hanya air namun juga disediakan arena bermain lain. Selain itu katak merupakan hewan lucu yang pasti akan membuat tertarik anak-anak mengingat sebagian besar pengunjungnya adalah rombongan dari taman kanak-kanak. Slogan “wisata impian keluarga”. Hal tersebut dimaksudkan bahwa slogan sengkaling sama dengan visinya yaitu ingin menjadi tujuan wisata impian keluarga. Hal itu juga menggambarkan bahwa sengkaling memang perlu untuk dikunjungi.

## 2. Tujuan Taman Rekreasi Sengkaling

### a. Tujuan Jangka Pendek

**Tabel Tujuan Jangka Pendek**

Produk	Menjaga kualitas produk yang ada saat ini
Harga	Harga yang terjangkau bagi seluruh konsumen dengan seimbang pelayanannya
Promosi	Meningkatkan jumlah wisatawan yang berkunjung
Lokasi	Mempertahankan lokasi yang ada

Sumber:

### b. Tujuan Jangka Panjang

**Tabel Tujuan Jangka Panjang**



Produk	Melakukan perbaikan dan penambahan fasilitas sesuai dengan perkembangan pariwisata
Harga	Harga yang bersaing dipasaran dengan fasilitas yang memuaskan
Promosi	Berkerjasama dengan biro perjalanan wisata untuk memperkenalkan destinasi wisata yang ada
Lokasi	Mempertahankan lokasi yang ada dan menggunakan lahan semaksimal mungkin

Sumber: data diolah

### 3. Visi dan Misi Taman Rekreasi Sengkaling

#### a. Visi

Menjadikan taman rekreasi skala nasional yang modern, berkelas, santun dan professional

#### b. Misi

1. Menyelenggarakan tempat hiburan dan rekreasi yang terpadu rindang, nyaman , aman dan edukatif demi kepuasan pengunjung.
2. Meningkatkan kualitas produk-produk yang inovatif dan kualitas pelayanan kepada pengunjung untuk menambah daya tarik wisata.
3. Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dan budaya perusahaan agar mampu memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan maupun pengunjung.
4. Memberikan nilai tambah yang positif bagi masyarakat dan lingkungan sekitar taman rekreasi.

5. Meningkatkan dan memperluas jaringan pemasaran pariwisata yang efektif dan efisien

#### 4. Produk Wisata Taman Rekreasi Sengkaling

##### a. Wahana Air

1. Kolam pesona primitif, kolam renang untuk anak-anak yang dilengkapi dengan beragam permainan air seperti papan luncur, kolam *bubble*, plaza air mancur, senapan air, *pool bar*, dan panggung hiburan.
2. Kolam pesona tirta alam, kolam renang yang airnya berasal dari sumber mata air alami yang dapat digunakan untuk dewasa dan anak-anak.
3. Kolam kapal misteri, danau dengan kapal yang berada di atasnya dan didalamnya dibuat seperti rumah hantu bajak laut.
4. Kolam cumi-cumi, kolam renang untuk anak-anak yang memiliki goa mini yang berbentuk gurita raksasa, yang dilengkapi dengan papan luncur.
5. Sepeda air, sepeda air berbentuk bebek raksasa yang digunakan untuk mengelilingi danau. Setiap sepeda air dapat ditumpangi 2-4 orang untuk menikmati pemandangan dari atas danau.
6. Perahu motor, perahu di atas danau yang dapat di tumpangi oleh 15 orang untuk menikmati pemandangan dari atas danau.
7. *Bumper boat*, perahu motor yang berbentuk ban raksasa dijalankan di kolam khusus. Bumper boat dapat ditumpangi 1-2 orang.

##### b. Wahana Permainan

1. Wahana ikan, tempat yang disediakan bagi pengunjung untuk melihat berbagai jenis ikan, baik yang hidup maupun yang telah diawetkan.

2. Kapal misteri, kapal yang berada di atas danau dan didalamnya dibuat seperti rumah hantu bajak laut.
  3. *Bom-bom car*, sebuah mobil mini yang dapat dinikmati oleh anak-anak maupun dewasa untuk mengelilingi lintasan yang dikendalikan oleh mesin otomatis selama 5 menit. Mobil ini dapat ditumpangi oleh 1 atau 2 orang.
  4. Kincir angin, permainan berbentuk kincir angin yang terdiri dari beberapa kotak. Tiap kotak dapat di isi maksimal 4 orang.
  5. *Play ground*, arena bermain untuk anak-anak terdapat permainan *kiddy train*, *kiddy car*. Kereta mini disediakan khusus untuk anak-anak.
  6. Replika goa salju, goa raksasa yang didalamnya terdapat salju dan dilengkapi dengan miniatur hewan-hewan yang hidup di daerah bersalju.
  7. Taman satwa, kebun binatang yang disediakan bagi para pengunjung yang ingin melihat berbagai macam satwa.
  8. Arena balap *go-car*, mobil mini yang berbentuk seperti mobil yang digunakan balap *Formula One* yang dapat dinikmati oleh orang dewasa untuk mengelilingi lintasan yang jalankan oleh mesin.
  9. Taman sesat, sebuah wahana permainan berupa taman yang didesain dengan bentuk berliku-liku. Di tengah taman terdapat sebuah menara yang tinggi untuk melihat pemandangan Taman Rekreasi Sengkaling dari atas menara.
  10. Bioskop 4D (empat dimensi), tempat yang disediakan untuk pengunjung yang ingin menonton film dengan efek 4 dimensi.
- c. Sengkaling Food Festival
- Wisata kuliner yang dibuka setiap hari. Dengan jam operasional, hari Senin sampai hari Jumat pukul 17.00 sampai 23.00, hari Sabtu dan Minggu mulai pukul 12.00

sampai 23.00. SFF mempunyai kurang lebih 150 *stand* yang menyediakan makanan dan cinderamata serta wahana permainan untuk anak-anak.

### 5. Fasilitas Taman Rekreasi Sengkaling

- a. *Outbound*, fasilitas yang disediakan untuk kelompok baik sekolah maupun instansi yang menghendaki.
- b. *Palm Resto*, restoran yang menyediakan beragam menu Indonesia dengan harga terjangkau dan dilengkapi dengan *live music* setiap hari Minggu dan hari besar (libur).
- c. *Fitness Center*, sarana olahraga berupa *fitness*, *aerobic*, dan mandi *sauana* dengan instruktur yang profesional.
- d. *Penginapan*. Sarana penginapan bagi pengunjung yang ingin bermalam di Taman Rekreasi Sengkaling dengan kamar yang dapat digunakan 1 sampai 4 orang. Persyaratan jumlah kamar yang disewa minimal 4 kamar.
- e. *Bougenville room*, sebuah fasilitas untuk acara pertemuan keluarga, ulang tahun, pernikahan, seminar, wisuda, dan lain-lain. Ruangannya berkapasitas 1.000 orang dengan panggung berukuran 6 x 10 meter lengkap dengan lampu.
- f. *Convention Hall*. Tempat untuk acara formal maupun informal seperti seminar, meeting, pameran, dan lain-lain. Berkapasitas 300-500 orang dengan durasi waktu 8 jam. Dengan fasilitas kursi 100 unit, maksimal daya listrik 12.500 watt, *sound system*, AC, *garden party* berkapasitas 1.000 orang, dan tempat parkir.

### 6. Fasilitas Tambahan Rekreasi Sengkaling

Adanya sarana atau fasilitas tambahan akan memudahkan aktifitas wisatawan saat melakukan kegiatan wisata sehingga wisatawan merasa nyaman. Selain diperuntukkan untuk wisatawan pemenuhan sarana bagi pengelola khususnya

karyawan dilakukan agar karyawan lebih mudah melaksanakan pekerjaannya.

Fasilitas tambahan berupa sarana yang terdapat di TRS dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 11. Daftar dan Jumlah Fasilitas Tambahan**

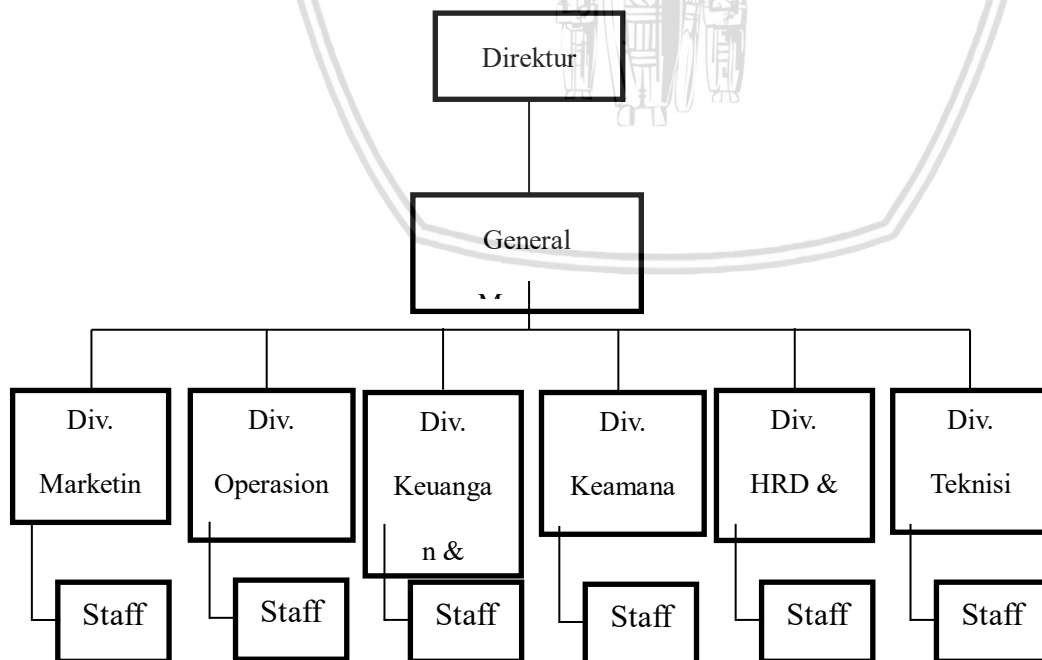
No	Fasilitas	Satuan
1	Lahan Parkir - Mobil - Motor	1.600m <sup>2</sup> 60m <sup>2</sup>
2	Kantor	36m <sup>2</sup>
3	Pusat Informasi	2 buah
4	Loket Tiket Masuk	1 buah
5	Tempat Sampah	165 buah
6	Kamar Kecil (WC)	11 buah
7	Tempat Ibadah (Musolah)	12m <sup>2</sup>
8	Petunjuk Arah	15 buah
9	Tempat Istirahat Pengunjung - Tempat duduk - Gazebo	103 59
10	Stand - Makanan dan Minuman - <i>Souvenir</i> (oleh-oleh)	34 stand 30 stand
11	Kamar Ganti	2 buah
12	Loker	3 buah
13	Ruang Kesehatan	1 buah

No	Fasilitas	Satuan
14	<i>Life Guard</i>	4 buah
15	Loket Tiket Permaianan	8 buah
16	Peta	1 buah
17	<i>Charger Box</i>	5 buah
18	Petunjuk larangan atau Pemberitahuan	18 buah

Sumber : PT. Taman Sengkaling Muhammadiyah, 2016

### 7. Struktur Organisasi Taman Rekreasi Sengkaling Malang

Taman Rekreasi Sengkaling memiliki struktur organisasi yang dapat dilihat pada Gambar 8. Struktur organisasi di TRS terdiri atas jajaran Direksi & Manajemen, Bidang Marketing, Bidang Operasional, Bidang Keuangan & Akuntansi, Bidang Keamanan, Bidang HRD & Umum, dan Bidang Teknisi.



Gambar 4. Bagan Struktur Taman Rekreasi Sengkaling

Sumber: Data diolah dari PT. Taman Sengkaling Muhammadiyah, 2016

a. Deskripsi Jabatan

Adapun tugas dan tanggung jawab pada organisasi di PT. Taman Sengkaling Muhammadiyah adalah sebagai berikut :

1. Direktur

- a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
- b. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian
- c. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan
- d. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan

2. General Manager

- a. Mengkoordinasikan perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian pada bagian-bagian perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.
- b. Mewakili perusahaan dalam hubungan dengan lembaga pemerintah maupun pihak eksternal yang berhubungan dengan perusahaan.
- c. Menjaga hubungan baik dengan mitra perusahaan.
- d. Menjaga dan mengelola sumber-sumber ekonomi dan aset perusahaan guna mencapai kemajuan perusahaan.

3. Marketing

- a. Merencanakan dan melaksanakan perbaikan sistem pemasaran perusahaan.
- b. Membantu general manager dalam menetapkan kebijakan pemasaran.
- c. Mengarahkan dan mengkoordinasi seluruh kegiatan pemasaran.
- d. Menjaga hubungan kerjasama antar instansi, kostumer, pelanggan, maupun perusahaan sponsor.

- e. Bertanggung jawab kepada general manager atas semua kegiatan yang dilakukan oleh bagian yang berada di bawahnya.

#### 4. Operasional

- a. Menjaga dan memelihara aset perusahaan.
- b. Menjamin bahwa aset yang ada dapat dipergunakan untuk berproduksi dengan baik.
- c. Menjaga kebersihan lingkungan PT. Taman Sengkaling Muhammadiyah.
- d. Menjamin lancarnya pasokan listrik dan lancarnya komunikasi.
- e. Bertanggung jawab atas masalah operasional kepada general manager.

#### 5. Keuangan dan Akuntansi

- a. Bertanggung jawab atas segala transaksi maupun pembayaran barang-barang.
- b. Melaksanakan kegiatan keuangan dengan baik dan sesuai aturan yang telah ditetapkan.
- c. Melakukan segala pembukuan.

#### 6. Keamanan

- a. Bertanggung jawab kepada keamanan seluruh wilayah perusahaan baik di dalam atau di luar area yang di bantu oleh kepala kelompok dan security.
- b. Membawahi bagian parkir yang berfungsi sebagai pengamanan dan penanggung jawab kendaraan parkir di lokasi perusahaan, di bantu oleh kepala parkir.

#### 7. HRD dan Umum

- a. Merekrut dan menyeleksi karyawan yang cocok dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Mencatat semua rincian dari karyawan yang bekerja dalam perusahaan.



- c. Memberikan ulasan kinerja tahunan dan penilaian terhadap karyawan.
- d. Menentukan kompensasi atau gaji untuk karyawan baru dan juga lama berdasarkan kinerja mereka. Serta mengatur tunjangan bagi karyawan.
- e. Mengatur tindakan kedisiplinan dan sanksi bagi karyawan yang tidak mengikuti aturan perusahaan.

#### 8. Divisi Teknisi

- a. Mengerjakan pekerjaan dalam bidang teknologi dan mengatur sistem di web Taman Rekreasi Sengkaling.
- b. Membantu bagian sound sistem apabila ada acara disalah satu gedung.
- c. Membantu penyediaan alat-alat sound sistem.

### **B. Karakteristik Responden**

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada sebagian karyawan yang berjumlah 80 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia responden dan jenis kelamin responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut :

#### **1. Usia Responden**

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

**Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah Responden ( Senioritas )	Persentase ( % )
1	20 tahun - 30 tahun.	13	16,25
2	30 tahun - 40 tahun.	47	58,75
3	40 tahun - 50 tahun.	12	15
4	> 50 tahun.	8	10
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 12 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia lebih dari 20 tahun sampai 30 tahun sebanyak 13 senioritas atau 16,25%, berusia lebih dari 30 tahun sampai 40 tahun sebanyak 47 senioritas atau 58,75%, berusia lebih dari 40 tahun sampai 50 tahun sebanyak 12 senioritas atau 15%, berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 8 senioritas atau 10%. Berdasarkan data tersebut, maka usia responden yang paling banyak adalah lebih dari 30 tahun sampai 40 tahun. Dalam hal ini, dapat di asumsikan bahwa pada rentang usia tersebut merupakan usia instruktur diklatif bekerja.

## 2. Jenis Kelamin Responden

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 13 berikut :

**Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden ( Senioritas )	Persentase ( % )
1	Laki – laki	53	66,25
2	Perempuan	27	33,75
	<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 53 responden atau 66,25%, sedangkan perempuan sebanyak 27 responden atau 33,75%. Berdasarkan data tersebut, maka responden yang paling banyak adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 53 orang atau 66,25%.

### C. Frekuensi Jawaban Responden

Deskripsi Distribusi item ini digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban responden terhadap item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesner. Jawaban-jawaban tersebut selengkapnya dijelaskan sebagai berikut

#### 1. Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan ( $X_1$ )

Pada variabel Kemampuan terdapat delapan puluh empat item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 14 berikut:

Tabel 14. Distribusi Kerja Frekuensi Variabel Kemampuan ( $X_1$ )

Item	5		4		3		2		1		Jumlah	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%
X1.1	12	15.00	62	77.50	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.2	5	6.25	68	85.00	7	8.75	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.3	13	16.25	62	77.50	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.4	8	10.00	66	82.50	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.5	12	15.00	59	73.75	9	11.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.6	12	15.00	67	83.75	1	1.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.7	12	15.00	61	76.25	7	8.75	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.8	12	15.00	61	76.25	7	8.75	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.9	13	16.25	62	77.50	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.10	13	16.25	61	76.25	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.11	6	7.50	68	85.00	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.12	13	16.25	62	77.50	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.13	13	16.25	61	76.25	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.14	10	12.50	68	85.00	2	2.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.15	11	13.75	68	85.00	1	1.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.16	11	13.75	67	83.75	2	2.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.17	11	13.75	67	83.75	2	2.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.18	13	16.25	62	77.50	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.19	13	16.25	61	76.25	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.20	13	16.25	62	77.50	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.21	13	16.25	61	76.25	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.22	9	11.25	67	83.75	4	5.00	0	0.00	0	0.00	80	100

X1.23	11	13.75	68	85.00	1	1.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.24	11	13.75	67	83.75	2	2.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.25	11	13.75	67	83.75	2	2.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.26	14	17.50	62	77.50	4	5.00	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.27	13	16.25	61	76.25	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.28	13	16.25	62	77.50	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.29	6	7.50	68	85.00	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.30	13	16.25	62	77.50	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.31	10	12.50	66	82.50	4	5.00	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.32	13	16.25	62	77.50	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.33	13	16.25	66	82.50	1	1.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.34	12	15.00	62	77.50	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.35	12	15.00	62	77.50	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.36	13	16.25	62	77.50	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.37	13	16.25	61	76.25	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.38	6	7.50	68	85.00	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100

Lanjutan Tabel 14.

Item	5		4		3		2		1		Jumlah	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%
X1.39	13	16.25	62	77.50	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.40	13	16.25	61	76.25	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.41	6	7.50	68	85.00	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.42	13	16.25	62	77.50	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.43	9	11.25	66	82.50	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.44	17	21.25	59	73.75	3	3.75	1	1.25	0	0.00	80	100
X1.45	13	16.25	65	81.25	2	2.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.46	13	16.25	63	78.75	4	5.00	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.47	13	16.25	61	76.25	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.48	13	16.25	62	77.50	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.49	13	16.25	61	76.25	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.50	7	8.75	68	85.00	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.51	13	16.25	62	77.50	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.52	14	17.50	61	76.25	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.53	12	15.00	66	82.50	2	2.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.54	11	13.75	68	85.00	1	1.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.55	12	15.00	66	82.50	2	2.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.56	11	13.75	67	83.75	2	2.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.57	14	17.50	62	77.50	4	5.00	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.58	14	17.50	61	76.25	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.59	14	17.50	62	77.50	4	5.00	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.60	14	17.50	61	76.25	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100

X1.61	10	12.50	68	85.00	2	2.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.62	11	13.75	68	85.00	1	1.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.63	11	13.75	68	85.00	1	1.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.64	11	13.75	68	85.00	1	1.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.65	13	16.25	62	77.50	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.66	13	16.25	61	76.25	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.67	13	16.25	62	77.50	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.68	7	8.75	68	85.00	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.69	13	16.25	62	77.50	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.70	10	12.50	65	81.25	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.71	13	16.25	62	77.50	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.72	10	12.50	64	80.00	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.73	16	20.00	56	70.00	8	10.00	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.74	15	18.75	63	78.75	2	2.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.75	13	16.25	62	77.50	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.76	13	16.25	62	77.50	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100

Lanjutan Tabel 14.

Item	5		4		3		2		1		Jumlah	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%
X1.77	11	13.75	64	80.00	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.78	11	13.75	64	80.00	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.79	10	12.50	65	81.25	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.80	15	18.75	59	73.75	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.81	12	15.00	64	80.00	4	5.00	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.82	12	15.00	60	75.00	8	10.00	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.83	12	15.00	60	75.00	8	10.00	0	0.00	0	0.00	80	100
X1.84	11	13.75	63	78.75	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 14 dapat diketahui bahwa dari 80 responden, penilaian tentang variabel kemampuan. Nilai rata-rata variabel kemampuan sebesar 4,09, nilai tersebut menunjukkan bahwa penilaian responden tentang variabel kemampuan termasuk dalam kategori yang baik. Hal ini berarti bahwa karyawan di PT. Taman Rekreasi Sengkaling mempunyai tingkat kemampuan yang baik.

## 2. Distribusi Kerja Frekuensi Variabel Motivasi ( $X_2$ )

Pada variabel Motivasi terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 15 berikut:



**Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi ( X<sub>2</sub>)**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%
X2.1	13	16.25	61	76.25	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X2.2	8	10.00	63	78.75	9	11.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X2.3	12	15.00	61	76.25	7	8.75	0	0.00	0	0.00	80	100
X2.4	10	12.50	66	82.50	4	5.00	0	0.00	0	0.00	80	100
X2.5	13	16.25	61	76.25	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X2.6	5	6.25	74	92.50	1	1.25	0	0.00	0	0.00	80	100

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 15 dapat diketahui bahwa dari 80 responden, penilaian tentang variabel Motivasi. Nilai rata-rata variabel Motivasi sebesar 4,06, nilai tersebut menunjukkan bahwa penilaian responden tentang variabel Motivasi termasuk dalam kategori yang baik. Hal ini berarti bahwa karyawan di PT. Taman Rekreasi Sengkaling mempunyai tingkat motivasi yang baik

### 3. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)

Pada variabel Disiplin Kerja terdapat lima item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 16 berikut:

**Tabel 16 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja ( X<sub>3</sub>)**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%
X3.1	8	10.00	71	88.75	1	1.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X3.2	13	16.25	63	78.75	4	5.00	0	0.00	0	0.00	80	100
X3.3	11	13.75	63	78.75	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100
X3.4	13	16.25	62	77.50	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X3.5	11	13.75	63	78.75	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 16 dapat diketahui bahwa dari 80 responden, penilaian tentang variabel Disiplin Kerja. Nilai rata-rata variabel Disiplin Kerja sebesar 4,09, nilai tersebut menunjukkan bahwa penilaian responden tentang variabel Disiplin Kerja termasuk dalam kategori yang baik. Hal ini berarti bahwa karyawan di PT. Taman Rekreasi Sengkaling mempunyai tingkat Disiplin Kerja yang tinggi

#### 4. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karier (X<sub>4</sub>)

Pada variabel Pengembangan Karier terdapat lima item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 17 berikut:

**Tabel 17. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karier (X<sub>4</sub>)**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%
X4.1	13	16.25	66	82.50	1	1.25	0	0.00	0	0.00	80	100
X4.2	11	13.75	69	86.25	0	0.00	0	0.00	0	0.00	80	100
X4.3	9	11.25	71	88.75	0	0.00	0	0.00	0	0.00	80	100
X4.4	9	11.25	71	88.75	0	0.00	0	0.00	0	0.00	80	100
X4.5	11	13.75	69	86.25	0	0.00	0	0.00	0	0.00	80	100

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 17 dapat diketahui bahwa dari 80 responden, penilaian tentang variabel Pengembangan Karier. Nilai rata-rata variabel Pengembangan Karier sebesar 4,13, nilai tersebut menunjukkan bahwa penilaian responden tentang variabel Pengembangan Karier termasuk dalam kategori yang baik. Hal ini berarti bahwa karyawan di PT. Taman Rekreasi Sengkaling mempunyai tingkat Pengembangan Karier yang baik.

#### 5. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel Kinerja Karyawan terdapat sebelas pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 18 berikut:

**Tabel 18 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%
Y1	13	16.25	62	77.50	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
Y2	6	7.50	74	92.50	0	0.00	0	0.00	0	0.00	80	100
Y3	11	13.75	63	78.75	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100
Y4	11	13.75	63	78.75	6	7.50	0	0.00	0	0.00	80	100
Y5	11	13.75	66	82.50	3	3.75	0	0.00	0	0.00	80	100
Y6	11	13.75	65	81.25	4	5.00	0	0.00	0	0.00	80	100
Y7	5	6.25	72	90.00	3	3.75	0	0.00	0	0.00	80	100
Y8	13	16.25	63	78.75	4	5.00	0	0.00	0	0.00	80	100
Y9	13	16.25	62	77.50	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
Y10	6	7.50	69	86.25	5	6.25	0	0.00	0	0.00	80	100
Y11	14	17.50	62	77.50	4	5.00	0	0.00	0	0.00	80	100

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 18 dapat diketahui bahwa dari 80 responden, penilaian tentang variabel Kinerja Karayawan. Nilai rata-rata variabel Kinerja Karayawan sebesar 4,08, nilai tersebut menunjukkan bahwa penilaian responden tentang variabel Kinerja Karayawan termasuk dalam kategori yang baik. Hal ini berarti bahwa karyawan di PT. Taman Rekreasi Sengkaling mempunyai tingkat Kinerja Karayawan yang baik.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Kemampuan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ), Pengembangan Karier ( $X_4$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

##### a. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 21.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 19

**Tabel 19. : Persamaan Regresi**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	3.466	4.752		0.729
X1	0.033	0.010	0.273	3.187
X2	0.508	0.135	0.333	3.772
X3	0.425	0.161	0.261	2.644
X4	0.437	0.185	0.197	2.356

Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan Tabel 19 adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,466 + 0,033 X_1 + 0,508 X_2 + 0,425 X_3 + 0,437 X_4$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Kinerja Karyawan akan meningkat untuk setiap tambahan  $X_1$  (Kemampuan).

Jadi apabila Kemampuan mengalami peningkatan, maka Kinerja Karyawan

akan meningkat sebesar 0,033 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

- 2) Kinerja Karyawan akan meningkat untuk setiap tambahan  $X_2$  (Motivasi), Jadi apabila Motivasi mengalami peningkatan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,508 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- 3) Kinerja Karyawan akan meningkat untuk setiap tambahan  $X_3$  (Disiplin Kerja), Jadi apabila Disiplin Kerja mengalami peningkatan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,425 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- 4) Kinerja Karyawan akan meningkat untuk setiap tambahan  $X_4$  (Pengembangan Karier), Jadi apabila Pengembangan Karier mengalami peningkatan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,437 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Kemampuan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, apabila Kemampuan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja Karyawan.

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Kemampuan( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ), dan Pengembangan Karier ( $X_4$ )) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) digunakan nilai  $R^2$ , nilai  $R^2$  seperti dalam Tabel 20 dibawah ini:

**Tabel 20. Koefisien Korelasi dan Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square
0.757	0.573	0.550

Sumber : Data primer diolah

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 20 diperoleh hasil *adjusted R* (koefisien determinasi) sebesar 0,550. Artinya bahwa 55% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kemampuan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ), dan Pengembangan Karier ( $X_4$ ). Sedangkan sisanya 45% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Kemampuan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap variabel Kinerja Karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,757, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Kemampuan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ), dan Pengembangan Karier ( $X_4$ ) dengan Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

#### E. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

### 1. Hipotesis I (F test / Serempak)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

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

**Tabel 21. Uji F/Serempak**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	272.425	4	68.106	25.155	0.000
Residual	203.062	75	2.707		
Total	475.488	79			

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 21 nilai F hitung sebesar 25,155. Sedangkan F tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db regresi = 4 : db residual = 75) adalah sebesar 2,494. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $25,155 > 2,494$  atau nilai Sig. F ( $0,000 < \alpha = 0.05$ ) maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Kemampuan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ), dan Pengembangan Karier ( $X_4$ )).

### 2. Hipotesis II (t test / Parsial)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat



juga dikatakan jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $-t$  hitung  $<$   $-t$  tabel maka hasilnya signifikan dan berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel atau  $-t$  hitung  $>$   $-t$  tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hasil dari uji  $t$  dapat dilihat pada Tabel 4.17

**Tabel 22. Hasil Uji  $t$  / Parsial**

Variabel	t	Sig.
(Constant)	0.729	0.468
X1	3.187	0.002
X2	3.772	0.000
X3	2.644	0.010
X4	2.356	0.021

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 22 diperoleh hasil sebagai berikut :

- a.  $t$  test antara  $X_1$  (Kemampuan) dengan  $Y$  (Kinerja Karyawan ) menunjukkan  $t$  hitung = 3,187. Sedangkan  $t$  tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 75) adalah sebesar 1,992. Karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $3,187 > 1,992$  atau sig.  $t$  (0,002)  $<$   $\alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_1$  (Kemampuan) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kemampuan atau dengan meningkatkan Kemampuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.
- b.  $t$  test antara  $X_2$  (Motivasi) dengan  $Y$  (Kinerja Karyawan ) menunjukkan  $t$  hitung = 3,772. Sedangkan  $t$  tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 75) adalah sebesar 1,992. Karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $3,772 > 1,992$  atau sig.  $t$  (0,000)  $<$   $\alpha = 0.05$  maka pengaruh

$X_2$  (Motivasi) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Motivasi atau dengan meningkatkan Motivasi maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

- c. t test antara  $X_3$  (Disiplin Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,644. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 75) adalah sebesar 1,992. Karena t hitung > t tabel yaitu  $2,644 > 1,992$  atau sig. t (0,010) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_3$  (Disiplin Kerja) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Disiplin Kerja atau dengan meningkatkan Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan secara nyata.
- d. t test antara  $X_4$  (Pengembangan Karier) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,356. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 75) adalah sebesar 1,992. Karena t hitung > t tabel yaitu  $2,356 > 1,992$  atau sig. t (0,021) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_4$  (Pengembangan Karier) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Pengembangan Karier atau dengan meningkatkan Pengembangan Karier maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa keempat variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya

terhadap Kinerja Karyawan adalah Motivasi karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Kemampuan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ), dan Pengembangan Karier ( $X_4$ ) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui:

1. Berdasarkan hasil didapatkan bahwa variabel Kemampuan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ), dan Pengembangan Karier ( $X_4$ ) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan Kemampuan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan pada hasil uji t secara partial didapatkan bahwa Kemampuan memberikan pengaruh yang signifikan secara partial terhadap Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan pada hasil uji t secara partial didapatkan bahwa Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan secara partial terhadap Kinerja Karyawan.

4. Berdasarkan pada hasil uji t secara partial didapatkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang signifikan secara partial terhadap Kinerja Karyawan.
5. Berdasarkan pada hasil uji t secara partial didapatkan bahwa Pengembangan Karier memberikan pengaruh yang signifikan secara partial terhadap Kinerja Karyawan.
6. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Motivasi mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

- Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Motivasi, karena variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, diantaranya yaitu dengan sering melakukan komunikasi yang baik sehingga Kinerja Karyawan akan meningkat.
- Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil

penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Arif, Furchan. Pengantar Penelitian dalam Pendidikan, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007.
- Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Mediakomputindo. Jakarta.
- Flippo, Edwin, B. 1984. *Manajemen Personalia*, Penerjemah : Moh. Masud, Erlangga, Jakarta
- Hadari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hadari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Bandung
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Mathis, Robert L & John H. Jackson. 2001. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, 1993, *Perlengkapan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. PT. Gunung Agung, Jakarta
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* ed.10. Jakarta: Erlangga
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

- Robbins, Stephen P. 1998. *Perilaku Organisasi*, Jilid 1. Jakarta : Pearson Education Asia.
- Robbins, Stephen P. 1998. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. Jakarta : Pearson Education Asia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan PT Rajagrafindo Persada*. Jakarta
- Sigian, Sondang P, 2002 ,”*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*”, PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sjafri Mangkuprawira, Tb. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* . Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yoeti, Oka. A 1985. *Pemasaran Pariwisata*. Bandung. Angkasa.
- Yoeti, Oka. A 1994. *Pengantar Ilmu Pariwisata*. Bandung: Angkasa.
- Republik Indonesia. 2009. Undang – Undang No. 10 Tahun 2009 tentang *Kepariwisataan*. Lembaran Negara RI Tahun 2009, No. 11. Sekretariat Negara. Jakarta
- Republik Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 313/MEN/XII/2011 tentang *Penetapan Rancangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Pariwisata Bidang Taman Rekreasi Menjadi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia*
- Bestari. 2011. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*
- Yudha. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*
- Bhakti. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan*



## Lampiran 1. Instrumen Penelitian

**ANGKET PENELITIAN**

Kepada Yth.

Bapak / Ibu /Saudara / Saudari Karyawan

Taman Rekreasi Sengkaling

Kota Malang

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan untuk penyusunan skripsi, maka saya memohon kesediaan bapak/ibu/saudara/saudari untuk mengisi angket yang saya ajukan. Angket ini merupakan instrumen dalam penelitian berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karier Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling (Studi pada Karyawan Taman Rekreasi Sengkaling).”

Saya mengharapkan kesediaan bapak/ ibu/ saudara/ saudari untuk meluangkan waktu untuk mengisi angket ini secara lengkap dan benar. Informasi yang diterima dalam angket ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis. Terima kasih atas bantuan dan kerjasama bapak/ ibu/ saudara/ saudari.

Hormat saya,

Muhammad Ferryal

### A.a.1. Identitas Responden

- A.a.1.1. Umur :  
 A.a.1.2. Masa Kerja :  
 A.a.1.3. Jenis Kelamin :  
 A.a.1.4. Divisi :

### A.a.2. Pendapat Responden

(Petunjuk: Berilah tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat anda)

- STS : Sangat Tidak Setuju : 1  
 TS : Tidak Setuju : 2  
 R : Ragu-ragu : 3  
 S : Setuju : 4  
 SS : Sangat Setuju : 5

### X<sub>1</sub> Kemampuan Kerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
<b>a. Bekerjasama dengan Mitra Kerja dan Wisatawan</b>						
1	Anda dapat berkomunikasi dengan mitra kerja dan Wisatawan yang dilakukan secara terbuka, profesional, ramah dan sopan					
2	Anda dapat menggunakan Bahasa dan intonasi dengan tepat dan jelas					
3	Anda dapat menggunakan bahasa tubuh perlu disesuaikan					
4	Anda dapat untuk peka terhadap perbedaan kebudayaan dan sosial					
5	Anda dapat berkomunikasi dua arah secara baik					
6	Anda dapat mengetahui kebutuhan dan harapan pengunjung, sehingga mampu memberikan layanan jasa yang tepat					
7	Anda dapat memenuhi kebutuhan dan permintaan yang layak dari wisatawan yang dipenuhi dalam jangka waktu sesuai standar perusahaan					
8	Anda dapat berkesempatan untuk memepertinggi kualitas layanan bilamana memungkinkan					

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
<b>a. Bekerjasama dengan Mitra Kerja dan Wisatawan</b>						
9	Anda dapat memberikan kepercayaan, dukungan, rasa hormat, dan bantuan diberikan kepada anggota tim / rekan kerja di dalam melakukan kegiatan sehari-hari					
10	Anda dapat untuk mengakomodasi perbedaan kebudayaan di antara tim					
11	Anda dapat mengidentifikasi tujuan, informasi penunjang kerja tim, yang dilakukan secara bersama-sama dan ditindaklanjuti dengan umpan balik					
12	Anda dapat melaksanakan tugas individu dan tugas tim dalam tenggang waktu yang telah ditentukan					
13	Anda dapat untuk menanggung perubahan tanggung jawab dan bantuan untuk memenuhi tujuan kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan					
<b>b. Bekerja Dalam Lingkungan Sosial Yang Berbeda</b>						
14	Anda dapat menghargai dan memperlakukan dengan hormat dan tenggang rasa kepada para Wisatawan dan mitra kerja dari berbagai latar belakang budaya					
15	Anda dapat berkomunikasi dengan baik, secara lisan maupun secara tertulis di dalam berkomunikasi dengan Wisatawan yang memiliki kemampuan komunikasi berbeda					
16	Anda dapat berkomunikasi memakai kata-kata sederhana dalam bahasa orang yang diajak bicara bilamana terdapat hambatan					
17	Anda dapat memberikan bantuan untuk mitra kerja, berupa buku atau referensi organisasi luar bilamana diperlukan					
18	Anda dapat mengidentifikasi persoalan di tempat kerja, yang mungkin mengakibatkan konflik atau kesalahpahaman					
19	Anda dapat mencari orang yang tepat dan mencari bantuan dari pimpinan tim/atasan jika mengalami kesulitan					

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
20	Anda tidak mengalami kendala atau kesalahpahaman karena adanya perbedaan budaya					
21	Anda dapat menyelesaikan kesalahpahaman yang terjadi dengan menggunakan pendekatan budaya					
<b>c. Mengikuti Prosedur Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan di Tempat Kerja</b>						
22	Anda mengetahui dan memahami prosedur kesehatan, keselamatan, dan keamanan diikuti dengan benar, sesuai dengan peraturan . dan peraturan pemerintah serta memenuhi syarat-syarat asuransi					
23	Anda mengetahui pelanggaran terhadap prosedur kesehatan, keselamatan, dan keamanan					
24	Anda mengetahui segala bentuk perilaku dan kejadian yang mencurigakan dan dilaporkan kepada yang berwenang					
25	Anda mengetahui keadaan darurat dan mengambil tindakan yang tepat					
26	Anda mengetahui dan memahami prosedur keadaan darurat yang diikuti sesuai dengan ketentuan					
27	Anda dapat meminta bantuan dari mitra kerja dan/atau orang berwenang dicari bilamana diperlukan					
28	Anda dapat melaporkan keadaan darurat secara rinci sesuai dengan peraturan					
29	Anda dapat berpenampilan di tempat kerja yang senantiasa memperhatikan hal-hal mengenai lingkungan kerja, kesehatan ,dan keselamatan kerja, seperti berpenampilan rapih sesuai dengan etika dan kesehatan serta berpakaian yang tepat					
<b>d. Menangani Situasi Konflik</b>						
30	Anda dapat mengidentifikasi potensi konflik secepatnya dan diambil tindakan secara cepat dan bijaksana agar konflik tidak bertambah buruk					
31	Anda dapat mengidentifikasi situasi yang mungkin dapat mengancam keamanan pribadi Wisatawan atau mitra kerja dengan					

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
	cepat dan segera dicari bantuan yang tepat					
32	Anda dapat bertanggung jawab untuk memecahkan konflik yang terjadi sebatas tanggung jawab masing-masing					
33	Anda dapat menerima pandangan orang lain dan diperlakukan dengan hormat					
34	Anda dapat berkomunikasi secara efektif untuk membantu menangani konflik yang terjadi					
35	Anda dapat menggunakan teknik pemecahan konflik untuk menangani situasi konflik dan mengembangkan solusi					
36	Anda dapat menangani keluhan secara sungguh-sungguh, sopan, dan bijaksana					
37	Anda dapat bertanggung jawab untuk menangani keluhan					
38	Anda dapat menjelaskan keadaan dan rincian keluhan dari Wisatawan					
39	Anda dapat mengambil tindakan yang tepat untuk mengatasi keluhan demi kepuasan Wisatawan					
40	Anda dapat menggunakan teknik untuk mengalihkan keluhan menjadi pujian untuk menunjukkan pelayanan berkualitas tinggi kepada Wisatawan					
41	Anda dapat melakukan dokumentasi yang diperlukan dilengkapi dengan akurat					
<b>e. Mengembangkan dan Memutakhirkan Pengetahuan Pariwisata</b>						
42	Anda dapat mengidentifikasi sumber informasi koleksi dan didapatkan dengan benar					
43	Anda dapat menginformasikan informasi usaha wisata budaya dengan benar dalam pekerjaan sehari-hari					
44	Anda dapat untuk mempelajari hasil penelitian, baik secara formal maupun informal untuk memperbaharui pengetahuan umum di bidang budaya dan kepariwisataan					
45	Anda dapat berbagi pengetahuan yang baru dibagikan kepada Wisatawan dan rekan kerja					
<b>f. Menyiapkan Sebuah Kunjungan</b>						
46	Anda dapat menyiapkan alat – alat					

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
	penunjang aktivitas wisata					
47	Anda dapat memeriksa alat – alat penunjang aktivitas wisata yang sesuai dengan standar					
48	Anda dapat mengumpulkan Informasi yang relevan, terkini dan komprehensif sebanyak mungkin					
49	Anda dapat memberikan usulan yang sejalan dengan tujuan					
50	Anda dapat mengatur secara tepat, efisien, dan sesuai dengan arahan					
51	Anda dapat berkomunikasi yang dilakukan dengan jelas, akurat dan relevan					
52	Anda dapat untuk mengkoordinasikan kendala yang timbul secara tidak terduga					
<b>g. Memberikan Layanan dan Bantuan Informasi</b>						
55	Anda mendapatkan informasi dan pengetahuan sesuai dengan sistem dan prosedur perusahaan					
56	Anda dapat memperbarui informasi dan pengetahuan					
57	Anda dapat berbagi informasi dan pengetahuan yang telah diperbaharui kepada rekan kerja					
58	Anda dapat memberikan layanan informasi kepada pengunjung dengan cepat, tepat, dan sesuai kebutuhan					
59	Anda dapat memberikan layanan informasi kepada pengunjung secara sopan					
60	Anda dapat memberikan layanan informasi dengan memperhatikan prosedur keselamatan, kesehatan, keamanan, dan kenyamanan					
61	Anda dapat memberikan informasi tentang produk dan jasa layanan lainnya					
62	Anda dapat memberikan pemahaman kepada pengunjung tentang aktivitas wisata					
<b>h. Mengondisikan, Mengajak Pengunjung dan Mempromosikan Kegiatan</b>						
63	Anda dapat memberikan informasi yang lengkap, tepat tentang kegiatan kepada pengunjung					
64	Anda dapat memberikan informasi yang lengkap, tepat tentang kegiatan kepada pengunjung informasi dan saran untuk					

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
	mengantisipasi kemungkinan terjadinya perubahan situasi dan lingkungan					
65	Anda dapat menggunakan teknik komunikasi dan presentasi digunakan secara efektif					
66	Anda dapat menggunakan bahasa verbal dan non verbal secara efektif					
67	Anda dapat untuk berinteraksi dengan pengunjung					
68	Anda dapat berkoordinasi dan komunikasi dengan rekan kerja agar kegiatan berjalan aman dan nyaman					
69	Anda dapat menyampaikan kode kejadian khusus dengan cepat pada saat yang tepat					
<b>i. Melaksanakan Kegiatan Wahana Permainan</b>						
70	Anda dapat memeriksa kesiapan tempat bermain diperiksa sesuai prosedur					
71	Anda dapat memeriksa perlengkapan alat pendukung kegiatan sesuai K3 (keselamatan dan kesehatan kerja)					
72	Anda dapat memeriksa kebersihan area kegiatan					
73	Anda dapat memeriksa ketersediaan alat dan bahan pendukung kegiatan dengan jumlah yang cukup					
74	Anda dapat melaporkan jika terjadi ketidaksesuaian alat pendukung yang ada di area kegiatan dengan cepat					
75	Anda dapat mengatur masuknya pengunjung ke wahana permainan diatur sesuai prosedur					
76	Anda dapat menyampaikan alternatif wahana permainan jika melebihi kapasitas					
77	Anda dapat berkomunikasi dengan pengunjung untuk memastikan semua berjalan dengan baik					
78	Anda mampu dan memahami prosedur operasional alat kerja atau perlengkapan yang sesuai standar					
79	Anda dapat melakukan pengawasan dan pengendalian alat kerja atau tahapan kerja selama proses aktifitas dilakukan					
80	Anda dapat mengatur jumlah pengunjung yang dapat melakukan aktifitas disesuaikan					

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
	dengan prosedur					
81	Anda dapat mengatur keluarnya pengunjung dari wahana permainan diatur sesuai prosedur					
82	Anda dapat memperlakukan pengunjung yang telah menyelesaikan kegiatannya dan akan keluar dari wahana permainan secara sopan					
83	Anda dapat membuat laporan dibuat sesuai prosedur					
84	Anda dapat melaporkan kejadian khusus dan memberikan solusi untuk di lakukan					

### X2 Motivasi Kerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Anda termotivasi berkerja karena keamanan kerja					
2	Anda termotivasi berkerja karena gaji yang diterima					
3	Anda termotivasi berkerja karena adanya supervise dari atasan					
4	Anda termotivasi berkerja karena adanya interaksi yang baik antar personal di tempat kerja					
5	Anda termotivasi berkerja karena keberhasilan pelaksanaan pekerjaan					
6	Anda termotivasi berkerja karena adanya pengembangan karir kerja					

### X3 Disiplin Kerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
<b>a. Disiplin yang timbul dengan sendirinya</b>						
1	Anda bekerja selalu mengikuti ketentuan yang sudah di tetapkan					
2	Anda selalu hadir dan pulang tepat waktu					
3	Anda selalu meminta ijin jika meninggalkan kantor pada saat jam kerja/kepentingan pribadi/keluarga/sakit					
<b>b. Disiplin berdasarkan perintah</b>						
4	Anda selalu menaati ketentuan yang ada dan bertanggung jawab dalam pekerjaan					
5	Anda selalu menaati perintah atasan					



#### X<sub>4</sub> Pengembangan Karir

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Anda diberikan pelatihan yang membantu dalam kebutuhan karir karyawan					
2	Anda mempunyai karir yang sesuai dengan keahlian yang di miliki					
3	Anda diberikan rencana karir yang jelas oleh perusahaan terhadap karyawan					
4	Anda dapat mengembangkan karir melalui informasi yang diberikan oleh perusahaan					
5	Anda memperoleh peluang untuk mendapatkan promosi jabatan					

#### Y<sub>1</sub> Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
<b>a. Jumlah Pekerjaan</b>						
1	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan permintaan					
2	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari rekan kerja yang lainnya					
3	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang di tetapkan perusahaan					
<b>b. Kualitas Pekerjaan</b>						
1	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tidak banyak kritikan					
2	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tidak banyak kesalahan					
3	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja yang di capai sesuai dengan standar yang di tetapkan					
<b>c. Ketepatan Waktu</b>						
1	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
2	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat di banding rekan kerja					
3	Anda mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dari sebelumnya					
<b>d. Kehadiran</b>						
1	Anda mampu mempertahankan intensitas kehadiran dalam bekerja yang lebih baik daripada karyawan lain					
2	Anda mampu meminimalisir ketidakhadiran yang bias di hindari					

## Lampiran 2. Frekuensi Jawaban Responden

**Frequency Table****X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	62	77.5	77.5	85.0
	5.00	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	8.8	8.8	8.8
	4.00	68	85.0	85.0	93.8
	5.00	5	6.3	6.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	62	77.5	77.5	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	66	82.5	82.5	90.0
	5.00	8	10.0	10.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	11.3	11.3	11.3
	4.00	59	73.8	73.8	85.0
	5.00	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.3	1.3	1.3
	4.00	67	83.8	83.8	85.0
	5.00	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	8.8	8.8	8.8
	4.00	61	76.3	76.3	85.0
	5.00	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	8.8	8.8	8.8
	4.00	61	76.3	76.3	85.0
	5.00	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	62	77.5	77.5	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	61	76.3	76.3	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	68	85.0	85.0	92.5
	5.00	6	7.5	7.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	62	77.5	77.5	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	61	76.3	76.3	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.5	2.5	2.5
	4.00	68	85.0	85.0	87.5
	5.00	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.3	1.3	1.3
	4.00	68	85.0	85.0	86.3
	5.00	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.5	2.5	2.5
	4.00	67	83.8	83.8	86.3
	5.00	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.5	2.5	2.5
	4.00	67	83.8	83.8	86.3
	5.00	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	62	77.5	77.5	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	61	76.3	76.3	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.20**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	62	77.5	77.5	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	61	76.3	76.3	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.22**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.0	5.0	5.0
	4.00	67	83.8	83.8	88.8
	5.00	9	11.3	11.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.23**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.3	1.3	1.3
	4.00	68	85.0	85.0	86.3
	5.00	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.24**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.5	2.5	2.5
	4.00	67	83.8	83.8	86.3
	5.00	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.25**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.5	2.5	2.5
	4.00	67	83.8	83.8	86.3
	5.00	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.26**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.0	5.0	5.0
	4.00	62	77.5	77.5	82.5
	5.00	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.27**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	61	76.3	76.3	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.28**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	62	77.5	77.5	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.29**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	68	85.0	85.0	92.5
	5.00	6	7.5	7.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.30**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	62	77.5	77.5	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.31**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.0	5.0	5.0
	4.00	66	82.5	82.5	87.5
	5.00	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.32**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	62	77.5	77.5	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.33**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.3	1.3	1.3
	4.00	66	82.5	82.5	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.34**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	62	77.5	77.5	85.0
	5.00	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.35**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	62	77.5	77.5	85.0
	5.00	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	



**X1.36**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	62	77.5	77.5	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.37**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	61	76.3	76.3	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.38**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	68	85.0	85.0	92.5
	5.00	6	7.5	7.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.39**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	62	77.5	77.5	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.40**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	61	76.3	76.3	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.41**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	68	85.0	85.0	92.5
	5.00	6	7.5	7.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.42**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	62	77.5	77.5	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.43**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	66	82.5	82.5	88.8
	5.00	9	11.3	11.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.44**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	3	3.8	3.8	5.0
	4.00	59	73.8	73.8	78.8
	5.00	17	21.3	21.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.45**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.5	2.5	2.5
	4.00	65	81.3	81.3	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.46**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.0	5.0	5.0
	4.00	63	78.8	78.8	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.47**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	61	76.3	76.3	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.48**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	62	77.5	77.5	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.49**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	61	76.3	76.3	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.50**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	68	85.0	85.0	91.3
	5.00	7	8.8	8.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.51**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	62	77.5	77.5	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.52**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	61	76.3	76.3	82.5
	5.00	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.53**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.5	2.5	2.5
	4.00	66	82.5	82.5	85.0
	5.00	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.54**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.3	1.3	1.3
	4.00	68	85.0	85.0	86.3
	5.00	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.55**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.5	2.5	2.5
	4.00	66	82.5	82.5	85.0
	5.00	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.56**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.5	2.5	2.5
	4.00	67	83.8	83.8	86.3
	5.00	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.57**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.0	5.0	5.0
	4.00	62	77.5	77.5	82.5
	5.00	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.58**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	61	76.3	76.3	82.5
	5.00	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.59**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.0	5.0	5.0
	4.00	62	77.5	77.5	82.5
	5.00	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.60**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	61	76.3	76.3	82.5
	5.00	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.61**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.5	2.5	2.5
	4.00	68	85.0	85.0	87.5
	5.00	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.62**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.3	1.3	1.3
	4.00	68	85.0	85.0	86.3
	5.00	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.63**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.3	1.3	1.3
	4.00	68	85.0	85.0	86.3
	5.00	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.64**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.3	1.3	1.3
	4.00	68	85.0	85.0	86.3
	5.00	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.65**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	62	77.5	77.5	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.66**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	61	76.3	76.3	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.67**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	62	77.5	77.5	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.68**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	68	85.0	85.0	91.3
	5.00	7	8.8	8.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.69**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	62	77.5	77.5	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.70**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	65	81.3	81.3	87.5
	5.00	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.71**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	62	77.5	77.5	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.72**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	64	80.0	80.0	87.5
	5.00	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.73**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	10.0	10.0	10.0
	4.00	56	70.0	70.0	80.0
	5.00	16	20.0	20.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.74**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.5	2.5	2.5
	4.00	63	78.8	78.8	81.3
	5.00	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.75**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	62	77.5	77.5	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	



**X1.76**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	62	77.5	77.5	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.77**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	64	80.0	80.0	86.3
	5.00	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.78**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	64	80.0	80.0	86.3
	5.00	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.79**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	65	81.3	81.3	87.5
	5.00	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.80**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	59	73.8	73.8	81.3
	5.00	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.81**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.0	5.0	5.0
	4.00	64	80.0	80.0	85.0
	5.00	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.82**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	10.0	10.0	10.0
	4.00	60	75.0	75.0	85.0
	5.00	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.83**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	10.0	10.0	10.0
	4.00	60	75.0	75.0	85.0
	5.00	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.84**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	63	78.8	78.8	86.3
	5.00	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	61	76.3	76.3	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	11.3	11.3	11.3
	4.00	63	78.8	78.8	90.0
	5.00	8	10.0	10.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	8.8	8.8	8.8
	4.00	61	76.3	76.3	85.0
	5.00	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.0	5.0	5.0
	4.00	66	82.5	82.5	87.5
	5.00	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	61	76.3	76.3	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.3	1.3	1.3
	4.00	74	92.5	92.5	93.8
	5.00	5	6.3	6.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.3	1.3	1.3
	4.00	71	88.8	88.8	90.0
	5.00	8	10.0	10.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.0	5.0	5.0
	4.00	63	78.8	78.8	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	63	78.8	78.8	86.3
	5.00	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	62	77.5	77.5	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	63	78.8	78.8	86.3
	5.00	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X4.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.3	1.3	1.3
	4.00	66	82.5	82.5	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X4.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	69	86.3	86.3	86.3
	5.00	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X4.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	71	88.8	88.8	88.8
	5.00	9	11.3	11.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X4.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	71	88.8	88.8	88.8
	5.00	9	11.3	11.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X4.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	69	86.3	86.3	86.3
	5.00	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	62	77.5	77.5	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	74	92.5	92.5	92.5
	5.00	6	7.5	7.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	63	78.8	78.8	86.3
	5.00	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	63	78.8	78.8	86.3
	5.00	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.8	3.8	3.8
	4.00	66	82.5	82.5	86.3
	5.00	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.0	5.0	5.0
	4.00	65	81.3	81.3	86.3
	5.00	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**Y7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.8	3.8	3.8
	4.00	72	90.0	90.0	93.8
	5.00	5	6.3	6.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**Y8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.0	5.0	5.0
	4.00	63	78.8	78.8	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**Y9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	62	77.5	77.5	83.8
	5.00	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**Y10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	69	86.3	86.3	92.5
	5.00	6	7.5	7.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**Y11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.0	5.0	5.0
	4.00	62	77.5	77.5	82.5
	5.00	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## Lampiran 3. Uji Validitas dan reliabilitas

**Reliability X1****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	84

**Correlations****Correlations**

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X2.2	Pearson Correlation	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X2.3	Pearson Correlation	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X2.4	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X2.5	Pearson Correlation	.417**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X2.6	Pearson Correlation	.453**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level



## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.661	6

## Correlations

### Correlations

		X3
X3.1	Pearson Correlation	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X3.2	Pearson Correlation	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X3.3	Pearson Correlation	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X3.4	Pearson Correlation	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X3.5	Pearson Correlation	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	5

**Correlations****Correlations**

		X4
X4.1	Pearson Correlation	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X4.2	Pearson Correlation	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X4.3	Pearson Correlation	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X4.4	Pearson Correlation	.510**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X4.5	Pearson Correlation	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

**Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.637	5

## Correlations

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.443**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Y2	Pearson Correlation	.425**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Y3	Pearson Correlation	.502**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Y4	Pearson Correlation	.502**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Y5	Pearson Correlation	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Y6	Pearson Correlation	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Y7	Pearson Correlation	.492**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Y8	Pearson Correlation	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Y9	Pearson Correlation	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Y10	Pearson Correlation	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Y11	Pearson Correlation	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability Y

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	11

## Lampiran 4. Asumsi Klasik

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.757 <sup>a</sup>	.573	.550	1.64545	2.055

- a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

- b. Dependent Variable: Y

### Coefficients<sup>a</sup>

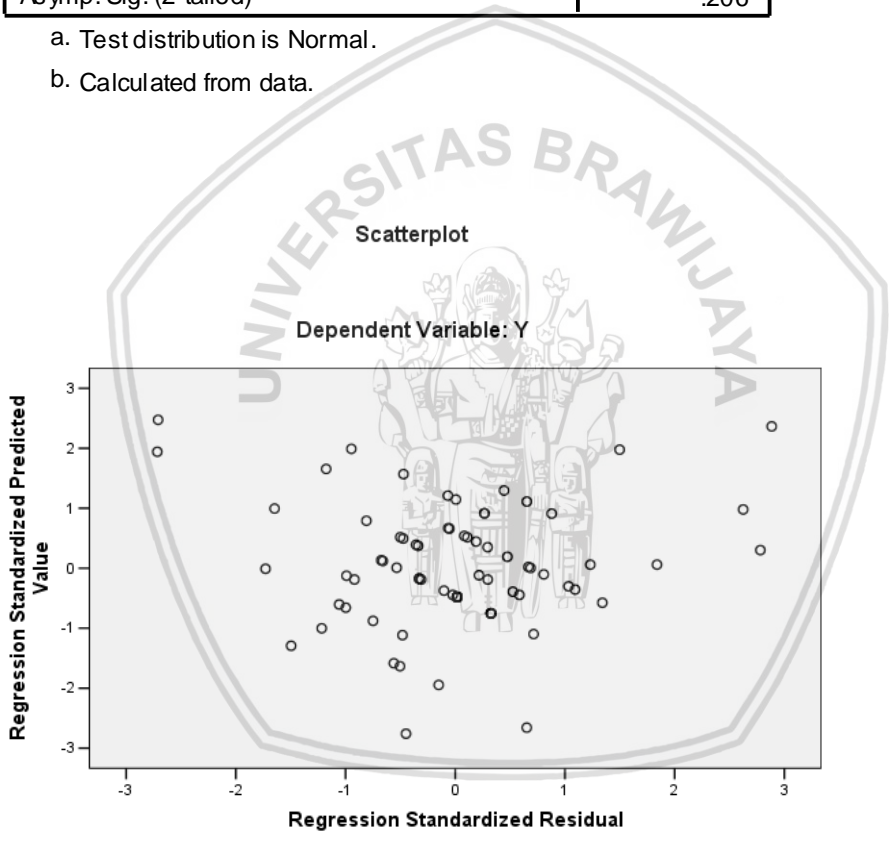
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.774	1.292
	X2	.732	1.367
	X3	.582	1.717
	X4	.818	1.222

- a. Dependent Variable: Y

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

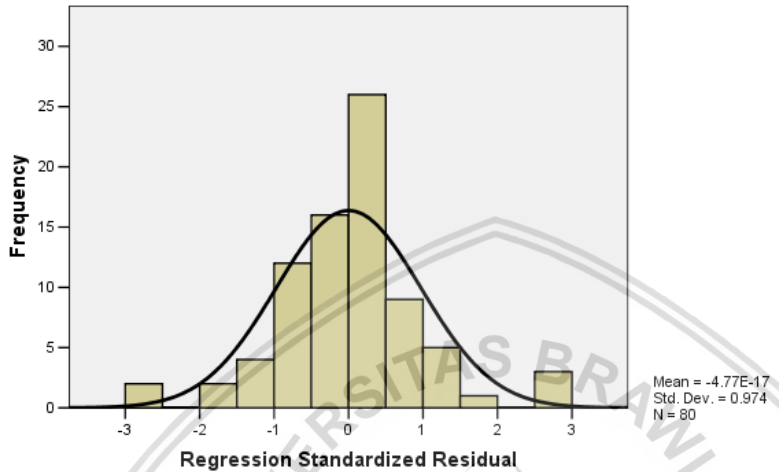
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.60324939
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		1.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.206

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.



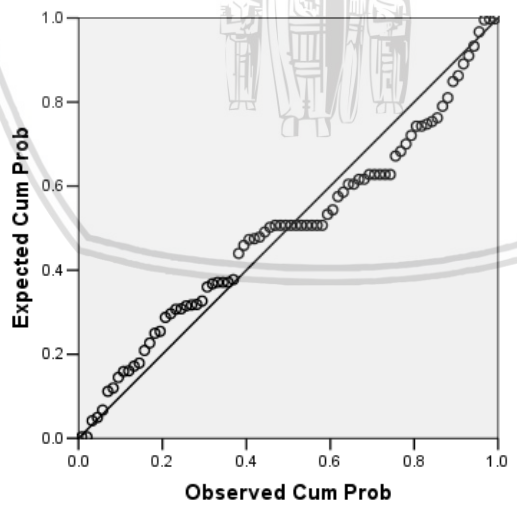
### Histogram

Dependent Variable: Y



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



## Lampiran 5. Regresi Linier Berganda

**Regression****Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y	44.8625	2.45333	80
X1	343.5250	20.34946	80
X2	24.3500	1.60773	80
X3	20.4250	1.50758	80
X4	20.6500	1.10350	80

**Correlations**

		Y	X1	X2	X3	X4
Pearson Correlation	Y	1.000	.524	.587	.618	.370
	X1	.524	1.000	.373	.425	.079
	X2	.587	.373	1.000	.481	.134
	X3	.618	.425	.481	1.000	.410
	X4	.370	.079	.134	.410	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000	.242
	X2	.000	.000	.	.000	.118
	X3	.000	.000	.000	.	.000
	X4	.000	.242	.118	.000	.
N	Y	80	80	80	80	80
	X1	80	80	80	80	80
	X2	80	80	80	80	80
	X3	80	80	80	80	80
	X4	80	80	80	80	80

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4 <sup>a</sup> , X1, X2, X3	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.757 <sup>a</sup>	.573	.550	1.64545	2.055

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272.425	4	68.106	25.155	.000 <sup>a</sup>
	Residual	203.062	75	2.707		
	Total	475.488	79			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.466	4.752		.729	.468
	X1	.033	.010	.273	3.187	.002
	X2	.508	.135	.333	3.772	.000
	X3	.425	.161	.261	2.644	.010
	X4	.437	.185	.197	2.356	.021

a. Dependent Variable: Y

