

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

SKRIPSI DENGAN JUDUL:
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada Hotel Dana Solo)

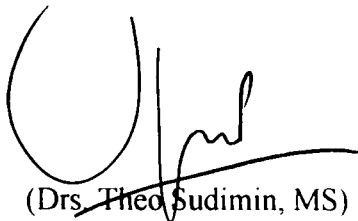
Yang dipersiapkan dan Disusun oleh:

Nama : Elisabeth Novi Ariwardani Perwitasari

NIM : 98.30.3470

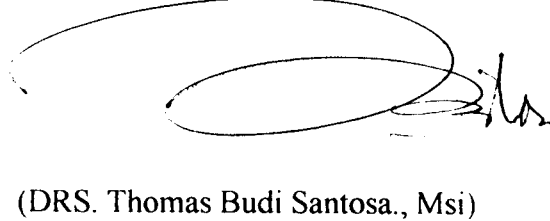
Telah dipertahankan di depan Penguji pada tanggal : 24 Juli 2003
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen

Pembimbing



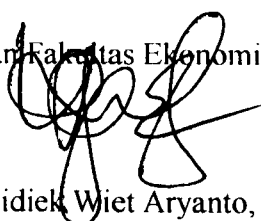
(Drs. Theo Sudimin, MS)

Koordinator Penguji



(DRS. Thomas Budi Santosa., Msi)

Dekan Fakultas Ekonomi



(Vincent Didiek Wiet Aryanto, Ph.D)

ABSTRAK

Perkembangan dunia usaha dalam beberapa dekade ini telah mengalami banyak kemajuan diantaranya semakin banyak perusahaan yang bergerak dalam berbagai bidang usaha. Setiap pemilik perusahaan yang menginginkan perusahaannya berkembang pasti mempunyai tujuan dalam mendirikan perusahaan. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan tersebut maka perusahaan memerlukan sumber daya yaitu dana, teknologi, tempat produksi serta tenaga kerja. Dan dalam perkembangannya, dunia usaha telah menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dari sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk itu manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap sumber daya ini.

Manajemen perlu mengetahui bagaimana cara kerja dari tenaga kerja yang mereka miliki. Apakah telah terjadi penurunan kinerja atau apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan ketentuan dan harapan dari perusahaan, jika terjadi suatu penurunan maka manajemen perlu melakukan suatu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Sebelum menentukan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendidikan dan latihan, disiplin, motivasi, upah, Jamsostek, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Untuk melakukan penelitian ini penulis memiliki dua hipotesa dimana hipotesa pertama adalah tidak ada pengaruh antara pendidikan dan latihan, ketrampilan, disiplin, motivasi, upah, Jamsostek, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun bersama-sama. Sedangkan hipotesa kedua adalah ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan latihan, ketrampilan, disiplin, motivasi, upah, Jamsostek, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun bersama-sama.

Lokasi penelitian dan objek penelitian yang dipilih oleh penulis dalam penelitian ini adalah Hotel Dana Solo. Penulis memilih hotel tersebut karena manajemen Hotel Dana Solo belum pernah mengadakan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana manajemen hotel melihat bahwa kinerja karyawannya mulai menurun.

Jumlah populasi penelitian adalah seluruh karyawan Hotel Dana Solo yang berjumlah 55 orang dan merupakan populasi sensus.

Sebelum pengujian dilakukan, perlu diketahui terlebih dahulu gambaran umum perusahaan dan gambaran umum responden karyawan Hotel Dana Solo yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, status pernikahan dan masa kerja serta indikator dan perhitungan statistik.

Uji validitas dan reliabilitas digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan dapat mengukur variabel penelitian. Uji validitas menggunakan rumus Koefisien Korelasi Product Moment sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Alat analisis yang digunakan adalah Koefisien Determinasi, Regresi Linear Berganda dengan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan.

Berdasarkan hasil analisis dengan Koefisien Determinasi terhadap variabel pendidikan dan latihan, ketrampilan, disiplin, motivasi, upah, Jamsostek, lingkungan kerja dan kepemimpinan diperoleh hasil sebesar 0,597 yang berarti bahwa variabel-variabel tersebut memberikan sumbangan sebesar 59,7 % terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t antara variabel pendidikan dan latihan dengan variabel kinerja diperoleh hasil sebesar $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,601 < 2,005745$), yang berarti bahwa tidak ada pengaruh antara variabel pendidikan dan latihan dengan kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dengan uji t antara variabel ketrampilan dengan variabel kinerja diperoleh hasil sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,873 > 2,005745$), yang berarti bahwa variabel ketrampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dengan uji t antara variabel disiplin dengan variabel kinerja diperoleh hasil sebesar $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,373 < -2,005745$), yang berarti bahwa variabel disiplin tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja. Pengujian hipotesis dengan uji t antara variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,440 > 2,005745$), yang berarti variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t antara variabel upah dengan variabel kinerja diperoleh hasil sebesar $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,231 < 2,005745$), yang berarti bahwa tidak ada pengaruh antara variabel upah dengan kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t antara variabel Jamsostek dengan variabel kinerja diperoleh hasil sebesar $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,809 < -2,005745$), yang berarti bahwa tidak ada pengaruh antara variabel Jamsostek dengan kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja diperoleh hasil sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-3,109 > -2,005745$), yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dengan uji t antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,447 > 2,005745$), yang berarti variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis dengan uji F antara variabel pendidikan dan latihan, ketrampilan, disiplin, motivasi, upah, Jamsostek, lingkungan kerja dan kepemimpinan dengan kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,507 > 2,147289$), yang berarti bahwa secara bersama-sama pendidikan dan latihan, ketrampilan, disiplin, motivasi, upah, Jamsostek, lingkungan kerja dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Dengan uji Regresi Linear Berganda diperoleh hasil besar pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja sebesar 0,414; besar pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja sebesar 0,375; besar pengaruh variabel ketrampilan terhadap variabel kinerja sebesar 0,288; besar pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja sebesar -0,394.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dari penelitian ini, dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kepemimpinan, atasan dapat memberikan perhatian dan pengarahan terhadap cara kerja dan kehidupan karyawan sehingga karyawan merasa diperhatikan dan dapat bekerja dengan lebih baik.
2. Ketrampilan karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan pengalaman kerja yang lebih banyak dan kesempatan untuk mengemukakan ide-ide yang akan meningkatkan kreatifitas karyawan.
3. Motivasi karyawan ditingkatkan dengan memenuhi kebutuhan karyawan, hubungan kerja yang baik, dimana intensitas komunikasi lebih sering terjadi serta kesempatan pengembangan diri yang lebih besar.
4. Meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja dengan menurunkan kondisi kerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan YME yang telah melimpahkan kasih dan rahmat-Nya kepada peneliti, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada HOTEL DANA SOLO)”

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari dorongan, bantuan dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak di surga yang tak pernah berhenti menjaga dan mendampingi setiap langkahku.
2. Bapak Vincent Didiek Wiet Aryanto, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Soegijapranata Semarang.
3. Bapak Drs. Theo Sudimin, MS selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberikan petunjuk, bimbingan dan saran hingga penulisan skripsi ini selesai.
4. Bapak Dewa Putu Sudharta selaku General Manager Hotel Dana Solo.
5. Bapak Dan Rahmat selaku Executive Assistant Manager Hotel Dana Solo.
6. Bapak Wibowo Suryo Tetuko, SE selaku Audit and Controller Hotel Dana Solo.

7. Papa dan Mama serta kakakku tersayang yang telah mendoakan dan menemaniku selama penulisan skripsi ini.
8. Semua sahabatku, Tika, Meta, Nadya, Iik yang selalu mendukung dan memberi semangat pada penulis.
9. Sahabatku dari PM : Nomy, Line, Ina Boy, Ina kecil, Iwan, Ronny dan semua teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah begitu banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga penyusunan skripsi ini dapat memberikan manfaat yang berguna bagi peneliti dan pihak lain yang membutuhkannya.

Semarang, Juli 2003

Elisabeth Novi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
ABSTRAKSI	v
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah	9
1.3. Pembatasan Masalah	10
1.4. Tujuan Penelitian	10
1.5. Manfaat Penelitian	11
1.6. Sistematika Penulisan	11

BAB 2	TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1.	Landasan Teori	13
2.1.1.	Pendidikan dan Latihan	13
2.1.2.	Ketrampilan	22
2.1.3.	Disiplin	24
2.1.4.	Motivasi	30
2.1.5.	Upah	37
2.1.6.	Jamsostek	43
2.1.7.	Lingkungan Kerja	48
2.1.8.	Kepemimpinan	53
2.1.9.	Kinerja	65
2.2.	Kerangka Pikir	73
2.3.	Hipotesis	75
2.4.	Definisi Operasional	76
BAB 3	METODE PENELITIAN	79
3.1.	Lokasi dan Objek Penelitian	79
3.2.	Populasi	79
3.3.	Jenis Data yang Digunakan	80
3.3.1.	Data Primer	80
3.3.2.	Data Sekunder	80

3.4.	Metode Pengumpulan Data	80
3.4.1.	Kuesioner	80
3.4.2.	Skala Pengukuran Data	81
3.5.	Uji Validitas dan Reliabilitas	81
3.5.1.	Uji Validitas	81
3.5.2.	Uji Reliabilitas	87
3.6.	Metode Analisis Data	90
3.6.1.	Analisis Deskriptif	90
3.6.2.	Analisis Kuantitatif	91
3.7.	Pengujian Hipotesa	93
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN	96
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan Jasa	96
4.2.	Struktur Organisasi	99
4.2.1.	Jumlah Pegawai	101
4.2.2.	Fasilitas yang Tersedia	102
4.3.	Gambaran Umum Responden	105
4.3.1.	Identitas Responden	105
4.4.	Analisis Data	110
4.4.1.	Analisis Deskriptif	110
4.4.2.	Analisis Kuantitatif	124

4.5.	Interpretasi Hasil Penelitian	129
4.6.	Implikasi Manajerial	133
BAB 5	PENUTUP	135
5.1.	Kesimpulan	135
5.2.	Saran	136

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Perhitungan Validitas	83
Tabel 3.2 Perhitungan Reliabilitas	89
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai	102
Tabel 4.2 Kunjungan Tamu Inap	103
Tabel 4.3 Type Kamar, Harga dan Fasilitas Kamar	104
Tabel 4.4 Jumlah Responden menurut Jenis Kelamin	106
Tabel 4.5 Jumlah Responden menurut Umur	106
Tabel 4.6 Jumlah Responden menurut Pendidikan	107
Tabel 4.7 Jumlah Responden menurut Status Pernikahan	108
Tabel 4.8 Jumlah Responden menurut Masa Kerja	109
Tabel 4.9 Tanggapan Responden terhadap Variabel Pendidikan dan Latihan	111
Tabel 4.10 Tanggapan Responden terhadap Variabel Ketrampilan	112
Tabel 4.11 Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin	114
Tabel 4.12 Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi	115
Tabel 4.13 Tanggapan Responden terhadap Variabel Upah	117
Tabel 4.14 Tanggapan Responden terhadap Variabel Jamsostek	118
Tabel 4.15 Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja	120
Tabel 4.16 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepemimpinan ...	122

Tabel 4.17	Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja	123
Tabel 4.18	Hasil Perhitungan Uji t	131

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Survei Pendahuluan
Lampiran 2	Tabulasi Survei Pendahuluan
Lampiran 3	Kuesioner Penelitian
Lampiran 4	Tabulasi Jawaban Responden
Lampiran 5	Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 6	Hasil Analisis Data
Lampiran 7	Tabel r product moment, Uji t, Uji F
Lampiran 8	Struktur Organisasi Hotel Dana Solo
Lampiran 9	Surat Penelitian