

ABSTRAKSI

HUBUNGAN ANTARA SIKAP KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI KANTOR DIREKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN

Oleh:

Ester Immesa Siregar

07 860 0262

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara sikap kerja dengan kinerja, dimana sebagai subjek dalam penelitian ini adalah para karyawan di kantor direksi PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Berdasarkan penjabaran pada bab landasan teori, maka diajukan hipotesis penelitian yang berbunyi: Ada hubungan antara sikap kerja dengan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang memiliki sikap kerja yang positif, kinerja akan lebih baik. Sebaliknya jika karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang memiliki sikap kerja yang negatif maka kinerja karyawan akan rendah.

Berdasarkan analisis data yang menggunakan Analisis Korelasi Product Moment, maka diperoleh hasil sebagai berikut: 1). Terdapat hubungan positif yang signifikan antara sikap kerja karyawan dengan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Artinya jika sikap kerja karyawan positif, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,276$; $p < 0,050$. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. 2). sikap kerja karyawan memberikan kontribusi sebesar 7,6% terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah yang sedang diteliti oleh peneliti yakni sikap kerja. Dari hasil yang diperoleh ternyata sikap kerja ini memberi pengaruh 7,6% terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini penelitian ini dapat dinyatakan masih terdapat 92,4% pengaruh dari faktor lain terhadap kinerja seorang karyawan, dimana faktor-faktor lain tersebut dalam penelitian ini tidak dilihat, diantaranya adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi yang kedua-duanya bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri, faktor individu, dan faktor lingkungan.

Secara umum karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan memiliki sikap kerja yang cenderung positif, sebab nilai rata-rata empirik 117,246 lebih besar daripada nilai rata-rata hipotesis 107,500 namun selisihnya tidak melebihi 11,452. Kemudian berdasarkan analisis data diketahui bahwa pada umumnya kinerja karyawan berada kategori rata-rata sebab dari 61 orang, 29 orang yang mendapat nilai rata-rata. Jumlah ini lebih banyak dibandingkan dengan jumlah karyawan yang mendapat nilai di atas rata-rata (10 orang) dan di bawah rata-rata (22 orang).

Kata Kunci : Sikap kerja karyawan, kinerja karyawan