

PENGARUH *JOB ATTITUDE* TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI FAVE HOTEL OLO PADANG

Abstract

Ihsan Rioza Alde

ihsanriozaalde@gmail.com

YOUMIL ABRIAN

Departemen Pariwisata Universitas Negeri Padang

E-mail: youmilabrian@fpp.unp.ac.id

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui factor apa saja yang mempengaruhi *job attitude* terhadap produktivitas karyawan di Fave Hotel Olo Padang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian assosiatif kausal dengan metode survey dengan pendekatan kuantitatif Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Jadi sampel penelitian ini mengambil seluruh karyawan di Fave Hotel Olo Padang, yaitu sejumlah 37 orang karyawan. Kemudian, data di analisis dengan menggunakan program SPSS versi 29.00. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh *Job Attitude* terhadap produktivitas karyawan di Fave Hotel Olo Padang didapat hasil sebagai berikut: tanggapan responden terhadap *Job Attitude* diperoleh data rata-rata total skor sebesar 43.72 pada rentang 34 – 42 dengan kategori baik, tanggapan responden terhadap Produktivitas karyawan diperoleh data rata-rata total stkor sebesar 64.94 pada rentang 51 – 63 dengan kategori sangat baik, hasil dari penelitian ini adalah diperoleh penilaian karyawan terhadap *Job Attitude*, secara keseluruhan diperoleh hasil mean 4.35 artinya mayoritas karyawan merasa sangat baik, hasil dari penelitian ini adalah diperoleh penilaian karyawan terhadap Produktivitas, secara keseluruhan diperoleh hasil mean 3.97 artinya mayoritas karyawan merasa baik .

Keywords: *Job Attitude*, Produktivitas, Karyawan, Fave Hotel Olo Padang

PENDAHULUAN

Hotel adalah suatu usaha penginapan yang sering digunakan sebagai tempat menginap saat berwisata kesuatu tempat. Hotel merupakan suatu bisnis jasa atau pelayanan yang dikembangkan dengan menyediakan tempat untuk menginap dan berkunjung sementara serta dikelola secara komersial yang menyediakan pelayanan, seperti kamar untuk penginapan dan juga makan dan minuman merupakan jenis penginapan yang dikelola oleh perusahaan, yang memutuskan untuk menginap dengan memperoleh pelayanan, penginapan, makan dan minum (Chir,pramudya, 2017). Hotel adalah usaha akomodasi yang bergerak yang menyediakan tempat untuk menginap, jasa pelayanan makanan dan minuman, serta fasilitas meeting, incentive, conference, dan exhibiton yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat (Sulistiyono, 2015). Salah satu hotel yang menyediakan layanan tersebut adalah Fave Hotel Olo Padang. Fave Hotel Olo Padang berada di pusat Kota Padang dan merupakan salah satu hotel dengan occupany tinggi di Kota Padang. Fave Hotel Olo Padang merupakan hotel berbintang 3 yang memiliki konsep mewah, elegan, nyaman, aman, dan harganya terjangkau dibandingkan hotel kelas yang sama. Fave Hotel Olo Padang mempunyai 11 departemen yang melakukan operasional. Hingga saat ini, jumlah karyawannya adalah 37 menuntut kemampuan produktivitas kerja yang optimal, Upaya Fave Hotel Olo Padang dalam meningkatkan produktivitas memerlukan job attitude yang baik dari seluruh karyawan. Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengkaji tentang *Job Attitude* karyawan hotel serta produktivitasnya nya, adapun tujuan khususnya yaitu 1.) mendeskripsikan *Job Attitude* di karyawan Fave Hotel Olo Pdang. 2) mendeskripsikan tingkat produktvitas kerja karyawan di Fave Hotel Olo Padang. 3) Menganalisis pengaruh *Job Attitude* terhadap produktifitas kerja karyawan di Fave Hotel Olo Padang

Produktivitas kerja, menurut Sunyoto (2015), didefinisikan sebagai ukuran yang mengukur peran tenaga kerja dan input, output yang dikeluarkan perusahaan dalam satu waktu. Oleh karena itu, untuk memenuhi kebutuhan dari perusahaan untuk

meningkatkan produktivitas kerja karyawan diperlukan *Job Attitude* (Hendayani,2020). Jadi, produktivitas kerja karyawan adalah rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang dilakukan oleh tenaga kerja sesuai dengan cita-cita perusahaan. Produktivitas kerja juga mencakup perbandingan input dan output serta sikap dan tingkah laku karyawan. Antara lain ada Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja: Beberapa faktor dapat mempengaruhi produktivitas kerja, menurut (Martono,2019). Faktor-faktor ini termasuk: 1. Manajemen, yang merupakan komitmen untuk keberhasilan organisasi, memegang teguh dan menjalankan visi misi, serta merancang strategi untuk mencapai keberhasilan organisasi. 2.) Motivasi, alasan, dan dorongan yang mendorong orang untuk bertindak Jika tindakan manusia dilakukan berulang kali, itu akan menjadi kebiasaan. Setiap orang atau tenaga kerja dapat memiliki motivasi untuk melakukan tindakan dan perilaku yang baik. 3) Perilaku, tindakan, dan disiplin seseorang yang sesuai dengan tuntunan dan tanggung jawab. 4.) Keterampilan, kemampuan seseorang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan menurut waktu. 5.) Penghasilan, yang merupakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan tugas mereka. 6.) Kesehatan dan Lingkungan Kerja mencakup lingkungan kerja fisik dan hubungan antara karyawan.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam analisis manajemen sumber daya manusia, antara lain: 1) Kemampuan melaksanakan. 2) Peningkatan hasil dapat dilihat dari upaya yang dilakukan karyawan untuk meningkatkan capaian kerjanya. 3) Semangat kerja dilihat dari usaha yang menunjukkan perubahan dari hari ke hari. 4) Pengembangan diri adalah upaya karyawan untuk senantiasa menambah kemampuan kerjanya. 5) Mutu dilihat dari hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas pekerja. 6) Efisiensi diukur dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan total sumber daya yang digunakan. (Sutrisno,Edy, 2011)

Indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi: 1) Kuantitas kerja, banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang ada; yang penting bukan pekerjaan biasa tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan. 2) Kualitas kerja, kualitas pekerjaan yang diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan, dan hasil kerja. 3) Ketetapan Waktu suatu perikatan yang ditangguhkan pelaksanaannya sampai pada waktu yang ditentukan. 4) Penyelesaian Pekerjaan kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan. 5) Sikap Kooperatif sikap kerjasama antar individu maupun kelompok yang bersedia membantu apapun (Sutrisno, 2011)

Job Attitude adalah pikiran dan perasaan yang puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya, dan kecenderungan untuk memberikan respons positif atau negatif untuk mencapai tujuan kerja yang diinginkan objek tersebut. (Azwar,2013). Salah satu dimensi penting dalam job attitude adalah kepuasan kerja yang dapat muncul dari beban kerja dan waktunya terdapat indikator yaitu komponen *kognitif*, komponen *konatif*, komponen *afektif* (Fauzi, 2021).

Indikator Attitude menyatakan bahwa sikap memiliki komponen kognitif (*cognitive*), komponen konatif (*conative*), dan komponen afektif (*afective*), sebai berikut : 1) Komponen kognitif menunjukkan apa yang dipikirkan oleh orang yang memiliki sikap, komponen afektif adalah perasaan yang berkaitan dengan aspek emosional, dan komponen konatif adalah kecenderungan seseorang untuk berperilaku tertentu sesuai dengan sikapnya. 2) Komponen konatif mencakup keyakinan seseorang tentang apa yang berlaku atau benar bagi objek sikap, dan 3) Komponen afektif mencakup masalah emosional subjektif seseorang yang berkaitan dengan hubungannya dengan objek sikap dihadapinya (Azwar, 2013)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kausal yang menggunakan pendekatan survei kuantitatif. Pendekatan kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data dan menganalisisnya secara kuantitatif atau statistik (Sugiyono, 2018). Metode asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan dan memeriksa teori tentang bagaimana dua variabel atau lebih berhubungan satu sama lain. Judul asosiatif kausal dimulai dengan kata "pengaruh" atau "faktor" determinan (Sugiyono, 2020). Berdasarkan teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih serta apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungannya dan berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan tersebut. Metode pengambilan sampel adalah bagian dari jumlah yang memiliki populasi tersebut. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh atau *total sampling*. sampel pada penelitian ini adalah Sampel jenuh, juga dikenal sebagai *total sampling*, adalah metode pengambilan sampel yang melibatkan seluruh populasi sebagai responden atau sampel. Oleh karena itu, sampel penelitian ini mencakup semua karyawan di Fave Hotel Olo Padang, yaitu sejumlah 37 orang karyawan (Sugiyono, 2018)

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil dan pembahasan memuat hasil dari penemuan penelitian dan pembahasannya.

A. Hasil

a. Deskripsi data variabel *JobAttitude*

Berdasarkan data yang di peroleh dari 37 responden dengan 10 pernyataan pada variabel *Job Attitude* di Fave Hotel Olo Padang, dapat di lihat deskripsi data sebgai berikut :

Tabel 1. Tabel Statistik indikator pelatihan (X)

Descriptive Statistik Indikator *Job Attitude*

Indikator	N	Range	Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kognitif	37	6	14	20	635	17.16	1.385	1.917
Konatif	37	4	11	15	498	13.46	1.282	1.644
Afektif	37	4	11	15	485	13.11	1.075	1.155

tabel 1, dapat dilihat bahwa dari 37 responden untuk 3 indikator *Job Attitude* (X) diperoleh nilai mean sebesar 13.11 sampai 17.16

b. Deskripsi Data Variabel Produktivitas

Data yang diperoleh dari 37 responden dengan 15 pernyataan pada variabel Produktivitas di Fave Hotel Olo Padang, dapat dilihat deskripsi data sebagai berikut:

Tabel 12. Tabel Statistik Indikator Produktivitas (Y)

Decriptive Statitik Indikator Produktivitas

Indikator	N	Range	Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kuantitas	37	4	11	15	479	12.95	1.153	1.330
Kualitas	37	5	10	15	471	12.73	1.305	1.703
Ketepatan Waktu	37	6	9	15	477	12.89	1.286	1.655
Penyelesaian Pekerjaan	37	5	10	15	499	13.49	1.346	1.812
Sikap Kooperatif	37	5	10	15	477	12.89	1.075	1.155

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 37 responden untuk 5 indikator Produktivitas (Y) diperoleh nilai mean sebesar 12.73 sampai 13.49

c. Uji Persyaratan Analisis

- 1) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi secara normal. Attitude untuk bekerja dan Produktivitas diuji dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Taraf signifikansi 0.05 digunakan untuk menentukan apakah distribusi data normal atau tidak. Hasil uji normalitas ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		37	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.08354985	
Most Extreme Differences	Absolute	.091	
	Positive	.060	
	Negative	-.091	
Test Statistic		.091	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.607	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.594
	Upper Bound	.619	

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui, dengan nilai signifikansi 0.200 lebih besar dari 0.05, nilai residual dianggap berdistribusi normal.

2) Uji Homogenitas

Uji homogenitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah data variabel homogen. Peneliti menggunakan data yang sudah dibuang outliernya (data ekstrim) menunjukkan bahwa hasil analisis uji homogenitas dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 Uji Homogenitas

Tests of Homogeneity of Variances

		Levene		
		Statistic	df1	df2
JOB ATTITUDE DAN PRODUKTIVITAS	Based on Mean	1,582	1	72
	Based on Median	1,433	1	72
	Based on Median and with adjusted df	1,433	1	50,698
	Based on trimmed mean	1,486	1	72

Berdasarkan uji homogenitas diketahui nilai signifikansi $0.212 > 0.05$ maka distribusi data homogen.

3) Uji Linearitas

Tujuan uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Jika signifikansi lebih dari 0,05, dua variabel dianggap memiliki pengaruh linear. Peneliti menggunakan data yang sudah dibuang outliernya (data ekstrim) menunjukkan bahwa hasil analisis atau regresi linear dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of	Mean			
			Squares	df	Square	F	
						Sig.	
PRODUKTIVITAS *	Between	(Combined)	580,604	11	52,782	6,129	<,001
JOB ATTITUDE	Groups	Linearity	453,594	1	453,594	52,673	<,001
		Deviation	127,010	10	12,701	1,475	,207
		from Linearity					
	Within Groups		215,288	25	8,612		
Total			795,892	36			

4) Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Job Attitude terhadap produktivitas karyawan Fave Hotel Olo Padang, di gunakan uji hipotesis, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H0: Tidak ada pengaruh Job Attitude terhadap produktivitas karyawan Fave Hotel Olo Padang.

Ha: Ada pengaruh. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil uji regresi linear sederhana ditunjukkan di bawah ini. Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya.

Tabel 6 . Uji Regresi Linear Sederhana

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
PRODUKTIVITAS * JOB ATTITUDE	,755	,570	,854	,730

Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 57,0% terhadap variabel Produktivitas. Sedangkan sisanya sebesar 43,0% disebabkan oleh factor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Tabel 7 Nilai Signifikansi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	453,594	1	453,594	46,380	<,001 ^b
	Residual	342,298	35	9,780		
	Total	795,892	36			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), JOB ATTITUDE

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,533	7,420		1,959	,058
	JOB ATTITUDE	1,153	,169	,755	6,810	<,001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Selanjutnya, hasil uji regresi linier di atas menunjukkan bahwa nilai F 46,380 dengan sig. $0,001 \leq 0,05$ dan nilai t 1,959 dengan sig. $0,001 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel X dapat memberikan penjelasan yang signifikan untuk variabel Y. Oleh karena itu, H_a diterima dan H_0 ditolak karena sikap kerja mempengaruhi variable produktivitas. Selanjutnya Untuk mengetahui besar koefisien regresi antara variable koefisien regresi antara variable *Job Attitude* (X) terhadap variable Produktivitas (Y). Maka dapat dilihat pada persamaan berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 14,533 +$$

Berdasarkan persamaan di atas, koefisien regresi sebesar 1,153 dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada sikap kerja akan meningkatkan 1,153 satuan produktivitas.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Attitude* dan produktivitas, serta hubungan antara keduanya, memiliki pengaruh yang signifikan satu sama lain.

1) *Job Attitude*

Berdasarkan hasil pengolahan dari 37 responden, dengan menggunakan SPSS 29.00. diketahui bahwa *Job Attitude* secara keseluruhan menunjukkan rata-rata indikator Kognitif 4,29, indikator Konatif 4,48, indikator Afektif 4,36 dengan kategori baik. Dengan begitu *Job Attitude* di Fave Hotel Olo Padang masih tergolong baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Attitude* di Fave Hotel Olo Padang belum maksimal. Sikap seorang karyawan dapat menentukan hasil kerja (Kandou, Lengkong, & Sendow, 2016). Sikap yang baik akan menghasilkan kinerja terbaik. (Widjaja, 2019). Perusahaan harus mempersiapkan karyawan yang terampil untuk menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat agar mereka dapat meningkatkan kualitas karyawannya yang dapat diandalkan. Untuk mendukung pertumbuhan atau kemajuan bisnis, perusahaan harus mempersiapkan tenaga profesional untuk menanganinya, yang dipersiapkan secara kuantitas dan kualitas. Sikap atau perilaku kerja, menurut Laoh, Tewel, dan Oroh (2016), adalah sikap yang mencakup pikiran dan perasaan seseorang serta pilihan mereka untuk bertindak terhadap elemen lingkungannya. Sikap adalah pernyataan evaluasi yang dapat diterima atau tidak dapat diterima terhadap suatu hal atau peristiwa, menurut Untari, Sudarwati, dan Wulan (2018). Dengan diselenggarakannya *Job Attitude* yang berencana, terarah, bertahap dan terus menerus, merupakan satu cara yang efektif dan efisien untuk merubah keterampilan dan kemampuan karyawan agar lebih meningkat dari sebelumnya. Dalam *Job Attitude* memerlukan konsistensi agar pengetahuan dan keahlian dalam suatu pekerjaan semakin meningkat, sehingga dapat memberikan pelayanan dan lebih sensitif terhadap kebutuhan tamu. Dengan adanya *Job Attitude* akan meningkatkan produktivitas kerja karena karyawan memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan.

2) Produktivitas

Berdasarkan hasil pengolahan dari 37 responden, dengan menggunakan SPSS 29.00. diketahui bahwa Produktivitas secara keseluruhan menunjukkan rata-rata indikator kuantitas 4,32, indikator Kualitas 4,23, indikator Ketetapan Waktu 4,30, indikator Penyelesaian Pekerjaan 4,50, dan indikator Sikap Kooperatif 4,30 dengan kategori sangat baik. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa Produktivitas *Job Attitude* di Fave Hotel Olo Padang tergolong sangat baik.

Produktivitas merupakan ukuran dari kinerja seseorang yang merupakan indikator yang menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Jatiningsih, 2022). Artinya di setiap indikator produktivitas kerja karyawan di Fave Hotel Olo Padang sudah maksimal hal ini dapat ditinjau dari kemampuan, meningkatkan hasil yang di capai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisien. Selain itu, dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara input (masukan) dan output (hasil). Meningkatkan produktivitas akan menghasilkan peningkatan sistem kerja, efisiensi (waktu-bahan-tenaga), dan peningkatan kemampuan tenaga kerja. Adapun penelitian yaitu secara teknis, produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dan semua sumber daya yang diperlukan 37 (input). Produktivitas juga mencakup perbandingan antara peran tenaga kerja persatuan waktu dan hasil yang dicapai. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah suatu konsep pengukuran antara *input* dan *output* pada sebuah hotel yang berupaya untuk memiliki kemampuan yang baik dalam memanfaatkan fasilitas untuk menghasilkan manfaat yang besar.

3) Pengaruh *Job Attitude* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Fave Hotel Olo Padang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Attitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui derajat pengaruh antara *Job Attitude* terhadap Produktivitas Karyawan Kerja di Fave Hotel Olo Padang yang dilakukan dengan bantuan SPSS 29.00 didapatkan nilai F hitung 46.380 dengan sig 0,001 < 0,005 maka model regresi dapat dipakai. Artinya *Job Attitude* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas. Berarti Hipotesis (Ha) diterima, berpengaruh signifikan terhadap Y.

Dalam penelitian Pitriyani¹, Abd. Halim². Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Meranti Medan. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang penulis lakukan, diketahui bahwa nilai t hitung adalah 1.959 dengan nilai sig 0,001 < 0,05 hal ini berarti Hipotesis Setelah Ha diterima dan Ho ditolak, dapat disimpulkan pengaruh terhadap Produktivitas di Fave Hotel Olo Padang. Kemudian dalam penelitian ini variabel *Job Attitude* (X) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas (Y) adalah 57,0% sedangkan 43,0% dipengaruhi oleh faktor lain, serta memiliki koefisien regresi 0.570. jadi dapat disimpulkan bahwa *Job Attitude* berpengaruh terhadap Produktivitas di Fave Hotel Olo Padang. Maka dapat disimpulkan hubungan antara sikap kerja dan keterampilan kerja dengan produktivitas lebih besar dibanding terhadap pengaruh *Job Attitude* terhadap produktivitas kerja karyawan di Fave Hotel Olo Padang.

Pada penelitian Pitriyani, Abd. Halim Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Meranti Medan Sikap Kerja (X1) menunjukkan bahwa Ho ditolak, dan Ha diterima, karena thitung (6,027) lebih besar dari ttabel (1.684). Sementara nilai signifikan kurang dari 0,05, atau 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variable Sikap Kerja (X1) berdampak positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Meranti Medan pada $\alpha = 5\%$. Dengan kata lain, jika variabel Sikap Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,6027 satuan. Menurut nilai t positif, ada hubungan yang searah antara variabel sikap kerja dan produktivitas karyawan. Artinya Pengaruh *Job Attitude* Terhadap Produktivitas Karyawan yang di lakukan penulis lebih berpengaruh di bandingkan penelitian Pitriyani, Abd. Halim sebesar 1 satuan *Job Attitude* akan meningkatkan 1,153 satuan Produktivitas.

Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang penulis lakukan, diketahui bahwa nilai t hitung adalah 1.959 dengan nilai $\text{sig } 0,001 < 0,05$ hal ini berarti Hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa berpengaruh terhadap Produktivitas di Fave Hotel Olo Padang, pengaruh sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan lebih besar dibanding terhadap pengaruh *Job Attitude* terhadap produktivitas kerja karyawan di Fave Hotel Olo Padang.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya analisis data dan diskusi tentang Pengaruh *Job Attitude* Terhadap Produktivitas Karyawan di Fave Hotel Olo Padang maka dapat disimpulkan :

1. Tanggapan responden terhadap *Job Attitude* diperoleh data rata-rata total skor sebesar 43.72 pada rentang 34 – 42 dengan kategori yang cukup baik. *Job Attitude* di Fave Hotel Olo Padang secara keseluruhan bagus.
2. Tanggapan responden terhadap Produktivitas karyawan diperoleh data rata-rata total skor sebesar 64.94 pada rentang 51 – 63 dengan kategori yang sangat baik, jadi produktivitas karyawan Fave Hotel Olo Padang secara keseluruhan dikategorikan baik.
3. Hasil dari penelitian ini adalah diperoleh penilaian karyawan terhadap *Job Attitude*, secara keseluruhan diperoleh hasil mean 4.35 artinya mayoritas karyawan merasa sangat baik.
4. Hasil dari penelitian ini adalah diperoleh penilaian karyawan terhadap Produktivitas, secara keseluruhan diperoleh hasil mean 3.97 artinya mayoritas karyawan merasa baik

Daftar Pustaka

- atiningsih, Irmayanti Diah. 2022. Tantangan dan Strategi Human Resources dalam Menjaga Produktivitas Karyawan Hotel Parama Su pada Era New Normal. *Jurnal Pariwisata Parama*, Vol. 3(1): 48-56
- Azwar S. 2013. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Chair, Ira Meirina, dan Pramudia, Heru. 2017. *Hotel Room Division Management*. Depok: Kencana
- Hendayani, Refni. 2020. Pengaruh Sikap Kerja dan Kemampuan Diri terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, Vol. 5(1): 60-74.
- Kandou, Y. L., Lengkong, V. P., & Sendow, G. (2016). Pengaruh knowledge management, skill dan attitude terhadap kinerja karya wan (studi pada PT. Bank Sulutgo kantor pusat di Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 147- 158.
- Laoh, C. F., Tawal, B., & Oroh, S. G. (2016). Pengaruh manajemen pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada PT. Martono. 2019. Pengelolaan Perusahaan dan Tenaga Kerja. Jakarta :Bhuana Ilmu Populer.
- National Nobu Bank area Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah*, 16(4), 786-793
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastiyono. 2011. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel: Manajemen Hotel*, bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Untari, N. P., Sudarwati, & Wulan, I. A. (2018). Analisis attitude, knowledge dan skill terhadap kinerja di hotel (studi tentang kinerja alumni Victoria Hotel School). *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 7(1), 25-31.
- Widjaja, Deborah, et al. 2019. Pengaruh Knowledge, Skill, Ability, Attitude terhadap Kinerja Karyawan JW Marriott Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. Vol.7(2): 471-485