

## PENGARUH PERILAKU INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN HOTEL SARI KURING INDAH KOTA CILEGON

Inayatuddiniyah<sup>1</sup>, Udi Iswadi<sup>2</sup>, Mahfudoh<sup>3</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AL-KHAIRIYAH CILEGON  
inamoslem@yahoo.co.id

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah 1. Untuk mengetahui perilaku karyawan Hotel Sari Kuring Indah Kota Cilegon 2. Untuk mengetahui kinerja karyawan Hotel Sari Kuring Indah Kota Cilegon 3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perilaku karyawan Hotel Sari Kuring Indah Kota Cilegon. Penelitian ini dilakukan pada Karyawan Hotel Sari Kuring Indah Kota Cilegon. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah Perilaku Individu dan Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan jenis asosiatif, sedangkan jenis data dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yang diperoleh dari responden yaitu karyawan Hotel Sari Kuring Indah Kota Cilegon. Berdasarkan teknik pengambilan sampel menurut sugiyono dengan populasi sebanyak 40 orang dengan taraf kesalahan 5% maka semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengukuran dilakukan menggunakan kuisioner. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi pada taraf signifikansi  $\alpha=5\%$ . Hasil penelitian yang diperoleh yaitu : Pengujian Hipotesis dengan menggunakan korelasi product moment diperoleh sebesar  $r_{xy}=0,354$  sedangkan  $t_{hitung}$  diperoleh 2,335 Koefisien determinan yang diperoleh sebesar 12,5% sedangkan sisanya sebesar 87,5% adalah kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa perilaku individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci** : Perilaku Individu, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*The purpose of this study is 1. to know the behavior of individuals in Sari Kuring Indah Hotel Cilegon 2. to Know employee performance in Sari Kuring Indah Hotel Cilegon. 3.to know the influence of individual behavior to employee performance in Sari Kuring Indah Hotel Cilegon. This research was conducted at Sari Kuring Indah Hotel Employees, Cilegon City. The objects of this research are Individual Behavior and Employee Performance. The method used was a survey method with associative type, while the type of data in this study is the kind of quantitative data obtained from the respondents are employees Sari Kuring Indah Hotel Cilegon. Based on the sample technique according form Sugiono with a population of 40 person for the error level of 5% so all samples are made members of the population. Measurement technique is using questionnaire. Analysts statistics used in this study is the correlation coefficient at significance level  $\alpha=5\%$ . The results obtained are: Hypothesis testing wuth using the product moment correlations was obtained for  $r_{xy} = 0,354$  while siginificant test is 2,335. determinant coefficients obtained by 12,5%, while the remaining 87,5% is the contribution of other factors which was not examined in the study. The results also prove that individual behavior has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keyword:** Employee Behaviour, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia didalamnya, karena untuk pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh perilaku individu itu sendiri. Perilaku individu mencakup semua aspek yang berhubungan dengan tindakan manusia dan juga pengaruhnya terhadap kinerja antar karyawannya. Keberhasilan organisasi didukung oleh kinerja karyawan yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan ketrampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya.

Faktor yang mendorong kinerja adalah perilaku. Perilaku adalah tentang bagaimana anda bertindak, dan bukan tentang apa atau siapa anda (*who you are*). Karena dapat menentukan apa yang akan dilakukan dalam setiap situasi, dan menentukan kinerja yang akan dihasilkan.

Hotel Sari Kuring Indah merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa perhotelan berbintang 3 (tiga) dengan fasilitas memadai di kelasnya. Hal ini membuat semakin tingginya permintaan kamar oleh pelanggan dari waktu ke waktu sehingga tingkat hunian juga semakin tinggi. Disamping tingginya jumlah kunjungan, perusahaan juga mengalami banyak masalah dengan karyawannya.

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang rendah pada karyawan Hotel Sari kuring Indah Cilegon, yang mana diduga hal ini disebabkan oleh faktor perilaku individu yang belum

direalisasikan secara optimal. Dalam skripsi ini penulis meneliti tentang perilaku individu dan kinerja karyawan di Hotel Sari Kuring Indah Kota Cilegon, karena berdasarkan hasil pra *survey* yang penulis dapatkan terdapat beberapa masalah dalam perilaku individu karyawan Hotel Sari Kuring Indah seperti : banyaknya karyawan yang sering ijin keluar di jam kerja karena keperluan pribadi dan kebanyakan dari mereka adalah karyawan yang sudah menikah, kemampuan bekerja dan menyelesaikan tugas dari atasan semakin menurun yang mana hal ini mempengaruhi perilaku individu, dan juga kinerja yang dihasilkan semakin menurun.

Hal ini ditunjukkan dengan menurunnya tingkat kehadiran karyawan dari waktu ke waktu seperti banyaknya karyawan yang ijin dan datang terlambat yang mana hal ini mempengaruhi kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) Untuk mengetahui bagaimana perilaku individu pada karyawan di Hotel Sari Kuring Indah Kota Cilegon (2) Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan pada Karyawan di Hotel Sari Kuring Indah Kota Cilegon (3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Perilaku Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan di Hotel Sari Kuring Indah Kota Cilegon.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka diharapkan hasil penelitian dapat memberikan manfaat antara lain : diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen Hotel Sari Kuring Indah Kota Cilegon untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menjadikan sumbangan pemikiran untuk memperkaya referensi penelitian yang berhubungan dengan perilaku individu terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### PERILAKU INDIVIDU

Menurut Deddy Mulyadi ( 2015 : hal.231) :” Perilaku individu adalah segala tindakan yang dilakukan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan manusia”. Perilaku individu dalam organisasi adalah bentuk interaksi antara karakteristik organisasi. Memahami

perilaku dengan baik berarti telah memahami karakteristik yang melekat pada individu itu sendiri.

### 1. Prinsip-Prinsip Dasar yang Mempengaruhi Perilaku Individu:

- a. Manusia berbeda perilakunya karena kemampuannya tidak sama.

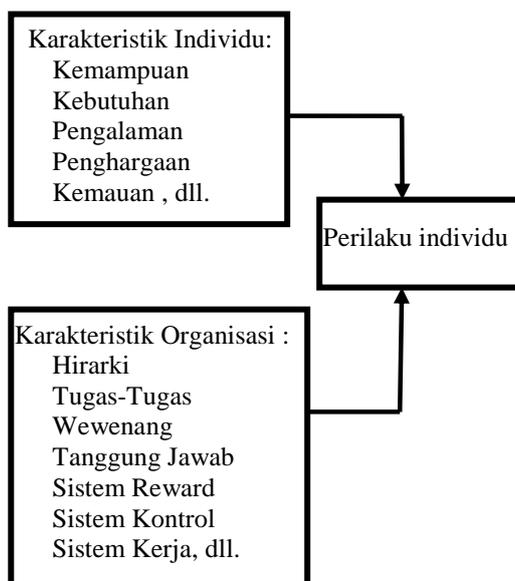
Pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas dan setiap manusia berbeda, perbedaan ini yang membedakan perilaku seseorang dengan orang lain.

- b. Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda.

Perilaku manusia pada dasarnya didorong oleh adanya kebutuhan. Kebutuhan yang dimaksud adalah berupa pernyataan dari diri seseorang yang dapat mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu untuk dapat mencapainya.

- c. Orang berpikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak.

Melalui perilakunya manusia berusaha memenuhi kebutuhannya dalam banyak hal. Berangkat dari kebutuhan potensial ini seseorang kemudian melakukan serangkaian tindakan, manakala ia mempunyai kesempatan untuk menggapai masa depannya dengan membuat pilihan mengenai perilakunya.



Gambaran Umum Model Perilaku

### dalam Organisasi

Sumber :

Deddy Mulyadi, *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan Konsep dan Aplikasi Administrasi, Manajemen, dan Organisasi Modern* : 2015.

Adapun indikator perilaku individu adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik Biografis Individu  
Karakteristik Biografis Individu adalah karakteristik personal yang terdiri dari umur, jenis kelamin, jumlah tanggungan dan status perkawinan.
- b. Kemampuan  
Kemampuan adalah kapasitas seorang individu dalam melaksanakan aktivitas yang dilakukan. Seperti kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.
- c. Pembelajaran  
Pembelajaran merupakan suatu perubahan perilaku yang relatif permanen yang terjadi setiap saat karena pengalaman atau pelatihan. Pembelajaran diartikan sebagai suatu perubahan perilaku yang relatif permanen yang terjadi setiap saat dan merupakan perubahan yang relatif konstan dalam tingkah laku yang terjadi karena pendidikan atau pelatihan.
- d. Kepribadian  
Kepribadian seseorang dipengaruhi oleh hasil dari keturunan dan lingkungan. Diantara faktor yang memberi tekanan pada pembentukan kepribadian adalah kebudayaan dimana kita dibesarkan, pengkondisian awal, keluarga, teman, kelompok sosial dan pengaruh-pengaruh lain yang kita alami. Selain itu situasi juga mempengaruhi dampak keturunan dan lingkungan pada kepribadian individu.

### KINERJA KARYAWAN

Menurut Wilson Bangun (2014 hal:231): “ Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dapat dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan



dalam mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan.

### 1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam buku A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) yang merumuskan bahwa:

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \\ & \text{Ability} \times \text{Motivation} \\ \text{Motivation} &= \\ & \text{Attitude} \times \text{Situation} \\ \text{Ability} &= \\ & \text{Knowledge} \times \text{Skill} \end{aligned}$$

Penjelasan:

- a. Faktor kemampuan (*ability*)  
Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.
- b. Faktor Motivasi  
Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya, mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan dan kondisi kerja. Motivasi dinilai sebagai tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku teratur. Motivasi bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya.

Menurut Armstrong dan Baron (1998:16) terdapat 5 (lima) faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

#### 1) *Personal factor*

Ditunjukkan oleh tingkat kualitas keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

#### 2) *Leadership factor*

Ditentukan oleh kualitas dorongan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

#### 3) *The team factors*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

#### 4) *System factors*

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

#### 5) *Situational factors*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Adapun Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas atau Jumlah Pekerjaan  
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
- b. Kualitas Pekerjaan  
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
- c. Ketepatan Waktu  
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pada dimensi ini karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- d. Kehadiran  
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja ditentukan oleh

tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan Kerja Sama

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya, karena tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan

### METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan jenis asosiatif, sedangkan jenis data dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yang diperoleh dari responden yaitu karyawan Hotel Sari Kuring Indah Kota Cilegon.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dan penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat asosiatif yang membahas dua variabel yaitu variabel independen (variabel

### HASIL

Untuk mendapatkan jawaban tersebut, peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*) melalui penyebaran angket kuisioner pada objek penelitian.

Data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini berbentuk kuantitatif yang berasal dari responden, yaitu Karyawan Hotel Sari Kuring Indah Kota Cilegon sebanyak 40 orang dengan 20 pertanyaan yang terbagi dalam 10 pertanyaan variabel X (Perilaku Individu), dan 10 pertanyaan untuk variabel Y (Kinerja Karyawan).

Hasil dari pengujian hipotesis alternatif yang diajukan dapat diterima yaitu dengan adanya pengaruh positif antara Perilaku Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sari Kuring Indah Kota Cilegon. Dengan penerimaan hipotesis alternatif tersebut berarti kedudukan variabel bebas yaitu Perilaku Individu terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan dapat dipercaya. Untuk lebih jelasnya tentang Pengaruh Perilaku Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sari Kuring

yang mempengaruhi) dan variabel independen (variabel yang dipengaruhi).

Berdasarkan teknik pengambilan sampel. Populasi pada penelitian ini berjumlah 40. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (*Nonprobability Sampling*) yaitu berdasarkan pendapat diatas menurut Sugiyono (2015:122-125): “Jika jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, maka semua anggota populasi dijadikan sampel”. hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil”.

Karena jumlah karyawan Hotel Sari Kuring Indah adalah 40 karyawan maka yang dijadikan sampel adalah semua populasi (40 karyawan) Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi pada taraf signiikansi  $\alpha=5\%$ .

Peralatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *software* program Statistik *IBM SPSS ((Statistical Product For Social Sciene)* Versi 19.00.

Indah Kota Cilegon dapat dilihat dari uraian di bawah ini.

Hasil pengujian validitas variabel penelitian untuk variabel Perilaku Individu (variabel bebas) dan Kinerja Karyawan (variabel terikat) dari 20 pernyataan yang diajukan untuk kedua variabel semuanya dinyatakan valid dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Perilaku Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sari Kuring Indah Kota Cilegon.

Uji realibilitas untuk mengetahui akurasi dari instrumen. Hasil yang diperoleh melalui analisis yang ditunjukkan dengan  $r_{hitung} = 0,746$  dibandingkan dengan  $r_{tabel} = 0,312$  dengan taraf signifikan 5% dan didapat kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Hasil analisis koefisien korelasi didapat nilai  $r$  sebesar 0,354 dan termasuk ke dalam kategori rendah, jadi hubungan antara variabel Perilaku Individu dengan Kinerja Karyawan adalah rendah. Untuk mengetahui taraf signifikansi dari penelitian ini, maka dilakukan Uji  $t$  dan diperoleh  $t_{hitung}$  yaitu sebesar 2,335 kemudian  $t_{hitung}$  tersebut dibandingkan dengan harga  $t_{tabel}$  dalam hal

ini tingkat kesalahan untuk uji dua pihak yang digunakan adalah 5% dan  $dk = n - 2$ .

Berdasarkan tabel nilai-nilai dalam distribusi t, maka diperoleh  $t_{tabel} = 2,015$ . Maka pengujian ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel X (Perilaku Individu) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). Karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,335 terletak pada daerah penolakan  $H_0$ .

Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh yang positif antara Perilaku Individu dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Sari Kuring Indah Kota Cilegon”.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan SPSS versi 19.00 diketahui indikator tertinggi pada variabel Perilaku Individu (X) yaitu di indikator Pembelajaran (point ke-8) dimana sebanyak 28 responden atau sebesar 70% dari 40 responden menjawab Sangat Setuju bahwa Pemberian Pembelajaran dalam bentuk pelatihan kerja pegawai sangat mempengaruhi perilaku individu di lingkungan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa manajemen Hotel Sari Kuring Indah Kota Cilegon perlu memberikan pembelajaran dalam bentuk pelatihan kerja kepada karyawannya sebagai bentuk dalam upaya untuk meningkatkan perilaku individu yang positif guna menghasilkan kinerja yang tinggi di lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian pada indikator variabel Y yaitu Kinerja Karyawan didapatkan hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan SPSS versi 19.00 dimana diketahui indikator tertinggi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu di indikator Ketepatan Waktu (point ke-6) dimana sebanyak 28 responden atau 70% dari 40 responden menjawab sangat setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Hotel Sari Kuring Indah Kota Cilegon Sangat Setuju bahwa ketepatan waktu baik dalam menyelesaikan pekerjaan maupun disiplin menggunakan waktu dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, ini artinya semakin tinggi ketepatan waktu pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Hotel Sari Kuring Indah Kota Cilegon.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan rumus matematika yaitu  $cd = r^2 \times 100\%$ . Maka diperoleh  $cd = 0,3542 \times 100\% = 12,5\%$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa varian yang terjadi pada variabel Perilaku Individu dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 12,5% sedangkan selebihnya sebesar 87,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti disini misalnya budaya kerja, lingkungan kerja, konflik kerja dan lain-lain.

Dari persamaan regresi  $Y = a + bX$  diperoleh persamaan  $Y = 33,181 + 0,269X$ . Nilai konstanta variabel Perilaku Individu adalah sebesar 33,181 ini berarti jika tidak ada variabel Perilaku Individu maka Kinerja Karyawan tetap sebesar 33,181. Variabel Perilaku Individu merupakan variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan koefisien sebesar 0,269X. Ini berarti jika Perilaku Individu meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,269.

#### SIMPULAN

1. Analisa data untuk perilaku individu (variabel X) pada karyawan Hotel Sari Kuring Indah Kota Cilegon didapatkan indikator tertinggi yaitu Karakteristik Biografis dengan rata-rata 40,1%, sedangkan indikator terendah yaitu Kepribadian dengan rata-rata 10,1%.
2. Analisa data untuk variabel kinerja karyawan (variabel Y) pada karyawan Hotel Sari Kuring Indah Kota Cilegon didapatkan indikator tertinggi yaitu Kehadiran dengan rata-rata 20,5%, sedangkan indikator terendah yaitu Kualitas kerja dengan rata-rata 19,7%
3. Hasil analisis pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai koefisien  $r_{xy}$  sebesar 0,269 dan hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,335 sedangkan harga  $t_{tabel}$  dengan taraf kesalahan 5% adalah sebesar 2,015 dengan demikian  $t_{hitung} = 2,335 > t_{tabel} = 2,015$ . Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara Perilaku Individu terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Perilaku individu memiliki hubungan yang rendah dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Sari Kuring Indah Kota Cilegon. Dari uji hipotesis yang telah dilakukan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima, analisa koefisien diterminan (cd) diperoleh sebesar 12,5% sedangkan selebihnya 87,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti disini dan besarnya persamaan regresi linear sederhana yaitu  $Y = 33,181 + 0,269X$ . Sehingga terdapat pengaruh antara Perilaku Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sari Kuring Indah Kota Cilegon.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsini.(2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta
- Bangun Wilson.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Fahmi Irham.(2013). *Perilaku Organisasi Teori, aplikasi dan Kasus*. Alfabeta. Bandung
- Mangkunegara Anwar Prabu.(2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung
- Moorhead Gregory and Griffin Ricky W. (2013). *Organizational Behavior Managing People and Organizations*. Salemba Empat. Jakarta
- Mulyadi Deddy.(2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan Konsep dan Aplikasi Administrasi Manajemen dan Organisasi Modern*. Alfabeta. Bandung.
- Rahman Arrafiqur. (2013). *Pengaruh Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wikayah Departemen Agama Provinsi Riau*. Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos Vol.2.No.1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian Provinsi Riau.
- Ramdani Rhoma. (2017). *Pengaruh Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung*. Jurnal skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Kota Bandung
- Riduwan dan Sunarto.(2017). *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Siswanto. (2016). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara
- Sugiyono.(2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono.(2015).*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung
- Suzana Anna.(2015). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Taspen ( Persero ) Kantor Cabang Cirebon*. Jurnal Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon
- Tombakan Runtukahu. J.(2013). *Analisis Perilaku Terapan*. Ar-Ruzz Media. Jogjakarta
- Umar Husein.(2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wibowo.(2016). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Kadim, A., & Sunardi, N. (2018). Pengaruh analisa kesehatan dan kebangkrutan dengan pendekatan altman z-score terhadap harga saham Industri Konstruksi di indonesia yang listing di BEI periode 2013-2017. Jurnal SEKURITAS (Saham, Ekonomi, Keuangan dan Investasi), 1(4).
- Lesmana, R., Sunardi, N., Kartono, K., Rudy, R., & Sumiaty, R. Y. (2020). Implementasi Manajemen dalam Meningkatkan Minat Baca Warga Desa Cihambulu, Kec. Pabuaran, Kab. Subang, Jawa Barat. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 1(2).
- Sarwani, S., Sunardi, N., AM, E. N., Marjohan, M., & Hamsinah, H. (2020). Penerapan Ilmu Manajemen dalam Pengembangan Agroindustri Biogas dari Limbah Kotoran Sapi yang Berdampak pada Kesejahteraan Masyarakat Desa Sindanglaya Kec. Tanjungsiang, Kab. Subang. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 1(2).

