

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KEUMALA HOTEL BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh

M RIZKI MAIYADI AB
NPM: 1702120006



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2021**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 14 Maret 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

M RIZKI MAIYADI AB
NPM : 1702120006

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KUMALA HOTEL
BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Agus Ariyanto, SE., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Pembimbing II
6/3/22

Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM.
NIK. 19721116 201506 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Tazrizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 14 Maret 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

M RIZKI MAIYADI AB
NPM : 1702120006

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KUMALA HOTEL
BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 05 Maret 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Agus Arivanto, SE, M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Anggota

Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM.
NIK. 19721116 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 14 Maret 2022

Yang Menyatakan

A 10,000 Rupiah revenue stamp (Meterai Tempel) with a Garuda emblem and handwritten signature. The stamp is red and white, with the text "METERAI TEMPEL" and "10000" visible. The serial number "7F4B2AJX242187568" is printed at the bottom. The signature is written in black ink over the stamp.

M Rizki Maiyadi AB

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : M Rizki Maiyadi AB
NPM : 1702120006
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KUMALA HOTEL BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 14 Maret 2022

Yang Menyatakan,



M Rizki Maiyadi AB

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Keumala Hotel Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Ibu Nadiya, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaldi, SE selaku Wakil Dekan II, Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Tuwisna SE, MM. Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
5. Bapak Agus Ariyanto, SE, M.Si Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu

penulis menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM. Selaku pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat, Sintya, Sabaruddin, Taufiq, Al-Mizam, Ihsan, Samsul Bahari, Imam, Feri Fahri dan Deni serta teman-teman angkatan 2017 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lam.*

Banda Aceh, Januari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK.....	viii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	 10
2.1 Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	12
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.2 Kepemimpinan.....	13
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	13
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	15
2.2.3 Indikator Kepemimpinan.....	16
2.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	17
2.3.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	17
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	18
2.3.3 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	20
2.4 Kepuasan Kerja.....	20
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	20
2.4.2 faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	21
2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	23

2.5	Penelitian Sebelumnya.....	25
2.6	Kerangka Pemikiran.....	28
2.7	Hipotesis.....	29
BAB	III	METODE 31
PENELITIAN.....		
3.1	Desain penelitian.....	31
3.1.1	Tujuan Penelitian.....	31
3.1.2	Jenis	Penelitian 31
3.1.3	Horizon Waktu	32
3.1.4	Unit Analisis.....	32
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	32
3.2.1	Populasi.....	32
3.2.2	Sampel Penelitian.....	32
3.3	Sumber Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.3.1	Sumber Data.....	33
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.4	Definisi dan Operasional Variabel.....	35
3.5	Teknik Analisis Data.....	36
3.6	Pengujian Data.....	37
3.6.1	Uji Validitas	37
3.6.2	Uji Keandalan	37
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	39
3.7	Pengujian Hipotesis.....	40
3.7.1	Uji T (Parsial).....	41
3.7.2	Uji F (Simultan).....	42
BAB	IV	HASIL PENELITIAN DAN 43
PEMBAHASAN.....		
	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1	Gambaran Umum Hotel Kumala Banda Aceh.....	43

4.2	Karakteristik Responden.....	44
4.3	Pengujian Data.....	46
4.3.1	Pengujian Instrumen.....	46
4.3.2	Pengujian Asumsi Klasik.....	49
4.4	Analisis Deskriptif.....	52
4.4.1	Variabel Kinerja Karyawan.....	52
4.4.2	Variabel Kepemimpinan.....	54
4.4.3	Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	56
4.4.4	Variabel Kepuasan Kerja.....	58
4.5	Pembahasan.....	59
4.5.1	Pengujian Hipotesis.....	59
4.5.2	Uji Parsial (uji t).....	62
4.5.3	Uji Simultan (uji F).....	63
4.5.4	Implikasi Penelitian.....	64
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
5.1	Kesimpulan.....	66
5.2	Saran.....	67
	DAFTAR PUSTAKA.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Karyawan Kumala Hotel Banda Aceh Tahun 2019-2020	5
2.1 Penelitian sebelumnya	27
3.1 Skala Likert.....	34
3.2 Definisi Operasional Variabel	35
4.1 Karakteristik Responden.....	44
4.2 Hasil Uji Validitas	47
4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	48
4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	50
4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	53
4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan.....	54
4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Sumber daya Manusia	56
4.8 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	58
4.9 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan pada Kumala Hotel Banda Aceh.....	59
4.10 Model Summary	61
4.11 Annova.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.	29
4.1 Hasil Uji Normalitas.....	49
4.2 Hasi Uji Heteroskedastisitas.....	51

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KEUMALA HOTEL BANDA ACEH**

M RIZKI MAIYADI AB

1702120006

Pembimbing I : Agus Ariyanto, SE, M.Si

Pembimbing II : Dr. Febyolla Presilawati, SE. MM

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kumala Hotel Banda Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 50 Karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kumala Hotel Banda Aceh. Kemudian secara parsial yaitu Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kumala Hotel Banda Aceh. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kumala Hotel Banda Aceh dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kumala Hotel Banda Aceh.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian penting dan sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi di pengaruhi oleh kinerja dari sumber daya manusia. Peran SDM dalam hal ini sangat vital dalam suatu organisasi karena berdampak langsung kepada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk mewujudkan hal tersebut, SDM perlu mendapatkan perhatian khusus dan pengkajian yang lebih mendalam karena dalam suatu organisasi SDM yang menentukan organisasi tersebut berjalan dengan lancar dan sukses atau menjadi terhambat dan gagal.

Aspek sumber daya manusia merupakan hal yang menjadi perhatian penting dalam organisasi, sebab berhasil atau tidaknya menghadapi persaingan sangat tergantung dari pemberdayaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat dilihat dari kondisi sumber daya manusianya, seperti dari tingkat kinerja Karyawan, apa lagi Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian kinerja Karyawan akan menentukan keberhasilan organisasi.

Kinerja Karyawan dianggap penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan keberhasilan pada suatu perusahaan tersebut. Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai kemampuan Karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja Karyawan sangatlah perlu, sebab akan diketahui seberapa jauh

kemampuan Karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan adalah kepemimpinan.

Sesuai kenyataan bahwa tinggi rendahnya tingkat kinerja seseorang akan sangat tergantung pada kepemimpinan atasan di dalam perusahaan. Dalam suatu organisasi kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam kepentingan perusahaan dan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan seorang pemimpin harus dapat dengan menggunakan seluruh sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan secara efektif dan efisien sehingga dapat memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Kedudukan sumber daya manusia di suatu lembaga organisasi tidak lagi hanya sebagai pelengkap untuk pencapaian tujuan saja, tetapi sudah harus menjadi faktor penentu keberhasilan aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena seseorang yang akan mengerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan seorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberi motivasi pada Karyawannya, yang berdampak peningkatan kinerja. Efektivitas kepemimpinan tergantung pada hubungan pemimpin dengan bawahan, dan berbagai gaya kondisi tertentu.

Selain Kepemimpinan, pengembangan Karyawan juga penting untuk memenuhi tuntutan pekerjaan atau jabatan karena sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan sejenis.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses bagaimana Karyawan suatu instansi mendapatkan pengetahuan, pengalaman, keahlian dan sikap agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran instansi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Perubahan lingkungan yang begitu cepat juga menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi, dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Kegiatan pengembangan ditujukan untuk membantu Karyawan agar dapat menangani tanggungjawabnya dimasa mendatang dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang. Oleh karena itu, pimpinan organisasi sebuah instansi beserta jajarannya bertanggung jawab dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia Karyawannya agar menjadi kreatif dan inovatif

Perusahaan berupaya mencari cara dalam meningkatkan kinerja Karyawan mereka. Karyawan akan didorong untuk bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja Karyawan adalah dengan memberikan penghargaan dan bonus kepada Karyawan yang memiliki prestasi yang baik. Hal ini dilakukan agar Karyawan memiliki motivasi yang lebih dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu perusahaan juga berupaya memberikan kenyamanan dan keamanan bagi Karyawan yang berkerja. Keamanan dalam konteks ini tidak hanya aman dalam kecelakaan kerja tetapi rasa aman dari kehilangan pekerjaan. Upaya-upaya yang dilakukan perusahaan akan membuat Karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Karyawan juga akan merasa senang dan lebih memilih untuk bekerja di

perusahaan tersebut dibandingkan bekerja di perusahaan lainnya.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dari karyawan. Ketika seorang karyawan merasa puas dalam bekerja tentunya Karyawan tersebut akan berusaha untuk memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Dalam menciptakan kepuasan di dalam diri seorang Karyawan organisasi dengan menciptakan keadilan untuk semua anggota, karena jika individu sudah merasa diberlakukan adil maka akan tercipta rasa puas pada dirinya.

Hotel merupakan salah satu industri yang bergerak dibidang pelayanan jasa. Hotel memiliki keharusan untuk menjamin kualitas layanan secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada konsumen (Oceani dan Sriathi, 2015:42). Hotel memerlukan SDM yang berkualitas dalam memberikan jasa layanan yang baik untuk konsumen. Menyediakan tenaga kerja yang profesional bukanlah pekerjaan yang mudah karena menyangkut aspek yang berpengaruh terhadap kualitas SDM. Salah satunya adalah Kumala Hotel Banda Aceh yang merupakan hotel berbintang dua yang terletak di Jl. Prof. Ali Hasyimi No.9-10, Lamteh, Kec. Ulee Kareng, Kota Banda Aceh, Aceh 23118 yang didirikan pada tahun 2015. Dimana pada tahun 2020 ini seluruh Karyawannya berjumlah 50 orang. Berikut tabel jumlah karyawan pada Kumala Hotel Banda Aceh.

Tabel I-1
Data Karyawan Kumala Hotel Banda Aceh
Tahun 2019-2020

No	Departemen atau Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)
1	<i>Accounting</i>	5
2	<i>Engineering</i>	5
3	<i>F&B Service</i>	3
4	<i>F&B Produk</i>	2
5	<i>Staf Manager</i>	3
6	<i>House Keeping</i>	10
7	<i>Kitchen</i>	9
8	<i>Security</i>	5
9	<i>Front Office</i>	8
TOTAL		50

Sumber : Kumala Hotel Banda Aceh, 2020

Berdasarkan survei awal pada tanggal 15 Januari 2021 dengan mewawancari 20 Karyawan oleh penulis bahwasannya ketetapan kinerja karyawan yang telah ditetapkan di Kumala Hotel Banda Aceh yaitu semua Karyawan harus memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, meskipun ditempatkan dibidang yang lain namun tetap bisa menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Namun di Kumala Hotel Banda Aceh masih ada Karyawan yang masih belum memiliki kapasitas yang ditetapkan oleh Kumala Hotel Banda Aceh atau masih adanya Karyawan yang belum memiliki kinerja maksimal,

Fenomena masalah kinerja Karyawan yang terjadi di Kumala Hotel Banda Aceh yaitu masih terdapat Karyawan yang memiliki kinerja yang cukup rendah dikarenakan adanya ketidaksesuaian kemampuan menyelesaikan tugas yang sesuai dengan target dan kurangnya inisiatif dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga membuat kinerja Karyawan di Kumala Hotel Banda Aceh masih belum

optimal.

Kemudian permasalahan tentang kepemimpinan dalam penelitian ini adalah karyawan Kumala Hotel Banda Aceh kurang puas terhadap tugas yang diberikan oleh atasan karena tugas yang harus mereka selesaikan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan Karyawan atau pengalaman kerja Karyawan yang kurang sehingga mereka sulit menyelesaikan tugas tersebut dan tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugas. Kepuasan kerja Karyawan Kumala Hotel Banda Aceh yang kurang akan berdampak negatif dalam penyelesaian tugas. Begitu juga dengan tingkat semangat kerja Karyawan dan tanggung jawab Karyawan yang kurang juga akan menyebabkan penyelesaian tugas tidak sesuai dengan harapan atasan (misalnya atasan mengharapkan tugas tersebut dalam tempo satu minggu atau lebih harus selesai semua, tapi pihak Karyawan Kumala Hotel Banda Aceh belum mampu menyelesaikan tugas tersebut lebih dari tempo yang telah ditetapkan oleh atasan sehingga pihak atasan menganggap penyelesaian tugas tersebut tidak efektif atau tidak tepat waktu. Pengalaman yang masih rendah serta kurang kompak dalam bekerja sama dengan tingginya emosional maka dapat menurunkan tingkat Kinerja Karyawan

Kondisi pengembangan sumber daya manusia Karyawan Kumala Hotel Banda Aceh diperoleh keterangan diantaranya: (a) Pelayanan yang diberikan belum memuaskan; (b) Pemborosan waktu, keterlambatan menyelesaikan tugas tepat waktu; (c), Beberapa Karyawan merasa kesulitan memperoleh bantuan dalam menyelesaikan tugasnya sendiri dan (d) beberapa Karyawan belum mampu

mengoperasikan komputer dan mengembangkan media internet berupa website resmi sebagai sarana informasi dan komunikasi terbuka untuk umum.

Survei awal yang dilakukan pada 20 responden pada Tanggal 15 Januari 2021 mengenai variabel kepuasan kerja diperoleh bahwa Karyawan mengatakan ketidakpuasan bekerja di Kumala Hotel Banda Aceh dikarenakan gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan harapan, jam kerja yang memakai shift kemudian ketidak sesuai jam kerja, seperti Karyawan IT yang kerja di hari Senin sampai Sabtu tetapi Minggu diwajibkan masuk dengan gaji lembur tidak diberikan. Dalam hal ini kemungkinan kesalahan dari organisasi yaitu kurangnya ketelitian dalam merekrut Karyawan dan kurang konsisten dalam pengembangan SDM-nya yang menimbulkan ketidakpuasan Karyawan dalam bekerja diorganisasinya.

Berdasarkan uraian yang diungkapkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul ***“Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kumala Hotel Banda Aceh”***.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat di identifikasikan masalah penelitian adalah,

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kumala Hotel Banda Aceh?
2. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Kumala Hotel Banda Aceh?

3. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kumala Hotel Banda Aceh?
4. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kumala Hotel Banda Aceh

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kumala Hotel Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manuasia terhadap Kinerja Karyawan pada Kumala Hotel Banda Aceh
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kumala Hotel Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kumala Hotel Banda Aceh

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat digunakan sebagai referensi Skripsi di bidang manajemen Sumber daya manusia serta menambah koleksi karya ilmiah bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk lembaga atau organisasi/perusahaan lainnya untuk menjadi lebih baik

- c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti dan untuk keperluan penelitian di masa yang akan datang

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi perusahaan swasta khususnya perusahaan jasa yang bergerak di bidang perhotelan dalam mengambil keputusan tentang Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja khususnya dalam hal Kinerja Karyawan di masa yang akan datang.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kumala Hotel Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak instansi untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan.

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang Karyawan), maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mulyadi Malthis (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau Karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target

atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Tiffin, dan Cornick. (2017), Kinerja Karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi Karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja Karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada Karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku Karyawan.

Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2018: 7) “Kinerja Karyawan adalah tingkat dimana para Karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Maulana (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

- a. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
- b. Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
- c. Komitmen
- d. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
- e. Motivasi.

Menurut Prawirosentono dalam Damayanti (2016), Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan Karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat Karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja Karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja Karyawan. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Daimna Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja Karyawan. Karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab Karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila Karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut mangkunegara (2015: 67) Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja Karyawan, yaitu:

1. Kualitas,
Kerja yang diukur dari persepsi Karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Karyawan.
2. Kuantitas,
merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
3. Ketepatan waktu,
merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas,
merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian,
merupakan tingkat seorang Karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana Karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab Karyawan terhadap kantor.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Ordway Tead dalam bukunya *The Art Of Leadership* yang dikutip oleh Kartono (2016:57), dalam bukunya “Pemimpin Kepemimpinan”, menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan”. Kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi

orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Steers (2016:153) menjelaskan bahwa:

“Kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang ada dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam satu kelompok. Pemimpin mengalihkan rencana-rencana menjadi kegiatan dan membuat rencana- rencana menjadi kenyataan. Pemimpin mengadakan komunikasi dengan rekan- rekan dan bawahannya untuk menyampaikan tersebut dan menjelaskan tujuannya, memberitahukan tugas masing-masing, berusaha membangkitkan semangat kerja, melaksanakan fungsi yang penting. Mereka berusaha memahami masalah-masalah yang dihadapi bawahannya dan perasaan mereka terhadap masalah tersebut, pekerjaan mereka, rekan-rekan mereka dan lingkungan kerjanya”.

Hasibuan (2016:170) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Slamet (2016:188), pemimpin adalah siapa yang mampu tampil melakukan pengelolaan atau penerahan orang lain dan segala sesuatu yang terkait dan segala sesuatu yang terkait dan berbagai aktivitas lainnya kearah yang telah ditentukan. Menurut Lizawati (2015:3) kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi.

Pada dasarnya definisi-definisi tersebut mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam kelompok atau organisasi. Definisi-definisi tersebut berbeda di dalam berbagai aspek, termasuk di dalamnya siapa yang menggunakan pengaruh sasaran yang ingin diperoleh dari pengaruh tersebut, cara bagaimana pengaruh tersebut digunakan, serta hasil dari usaha menggunakan pengaruh tersebut.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Empat sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan. Keith Davis (dalam Thoha, 2017:33) adalah sebagai berikut:

- 1) Kecerdasan
Bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin
- 2) Kedewasaan dan keeluasaan hubungan sosial pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi
Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.
- 4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan
Seorang pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya

2.2.3 Indikator Kepemimpinan

Tidak ada Gaya Kepemimpinan yang mutlak baik atau buruk yang penting Tujuan tercapai dengan baik. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor-faktor : tujuan, pengikut (bawahan), organisasi, karakter pemimpin, dan situasi yang ada.

Berikut ini adalah gaya pengambilan keputusan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014:175) :

1. **Pemimpin Otoratif**
Gaya Otoratif diterapkan pada situasi ketika manajer memiliki pengalaman dan informasi untuk menghasilkan konklusi, sementara pengikut tidak memiliki kemampuan, kesediaan, dan keyakinan untuk memecahkan masalah. Jadi, manajer harus membuat keputusan tanpa bantuan pengikut.
2. **Gaya Konsultatif**
Gaya Konsultatif adalah strategi yang tepat apabila manajer mengetahui bahwa pengikut juga mempunyai beberapa pengalaman atau pengetahuan tentang masalah dan bersedia memecahkan masalah meskipun belum mampu. Dalam situasi ini strategi yang terbaik adalah memperoleh masukan mereka, sebelum membuat keputusan final.
3. **Gaya Fasilitatif**
Merupakan upaya kooperatif yaitu manajer dan pengikut bekerja sama mencapai keputusan bersama. Dalam hal ini, pemimpin secara efektif memiliki komitmen terhadap diri sendiri untuk berbagi dalam proses pengambilan keputusan. Gaya merupakan cara yang sempurna manakala berhadapan dengan pengikut yang mampu, tetapi belum yakin akan dirinya.
4. **Gaya Delegatif**
Digunakan terhadap pengikut yang memiliki pengalaman dan informasi yang diperlukan untuk keputusan atau rekomendasi yang layak.

2.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.3.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal. (Sari 2018:26).

Pengembangan sumber daya melibatkan proses perubahan perilaku (*Behavior Engineering*). kata “belajar” menurut para pakar memang selalu melibatkan proses perubahan perilaku (dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik (Sari 2018:27).

Sumber daya manusia merupakan aset untuk organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan pemikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat di bawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Secara umum ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai pengembangan sumber daya manusia (Jumawan 2015:34) yaitu:

1. Seleksi sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan;
2. Merancang keselarasan antara kebutuhan organisasi dan kompetensi Karyawan;
3. Menyediakan sarana, prasarana dan teknologi yang sesuai; dan
4. Komitmen yang tinggi dari setiap elemen organisasi

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi khususnya pendidikan sekolah dasar, sangat penting dalam rangka mencapai suatu tujuan bersama. Pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk investasi. Oleh karena itu, pelaksanaan pengembangan SDM perlu memperhatikan faktor-faktor baik dalam diri organisasi itu sendiri maupun di luar organisasi yang bersangkutan yaitu faktor internal dan factor eksternal.

Di antara faktor-faktor tersebut (Jumawan 2015:44) adalah sebagai berikut:

a. Faktor internal

Faktor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi atau sekolah yang dapat dilakukan, baik pimpinan maupun anggota organisasi yang bersangkutan.

1) Misi dan tujuan sekolah

Setiap organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapainya. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik dan implementasinya secara tepat. Untuk itu, diperlukan kemampuan tenaga sumber daya manusia melalui pengembangan sumber daya manusia.

2) Strategi pencapaian tujuan

Misi dan tujuan organisasi mungkin sama dengan organisasi lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut dapat berbeda. Oleh karenanya, kemampuan guru diperlukan dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan di luar, sehingga strategi yang disusun dapat memperhitungkan dampak yang akan terjadi di dalam organisasinya. Secara tidak langsung hal ini dapat mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi

3) Sifat dan jenis tujuan

Sifat dan jenis kegiatan yang dilakukan di sekolah sangat penting dalam mengembangkan sumber daya manusia. Misalnya, suatu sekolah yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, akan berbeda dengan pola pengembangan sumber daya manusia pada sekolah yang bersifat ilmiah. Demikian juga, akan berbeda pula strategi dan program pengembangan sumber daya manusia antara

sekolah yang kegiatan rutin dan sekolah yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreativitas.

- 4) Jenis teknologi yang digunakan
Pengembangan sekolah diperlukan untuk mempersiapkan tenaga dalam mengoperasikan teknologi atau mungkin terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

b. Faktor eksternal

Lembaga pendidikan itu berada di dalam lingkungan dan tidak lepas dari pengaruh lingkungan di mana sekolah itu berada, agar sekolah itu dapat melaksanakan misi dan tujuannya maka harus memperhitungkan faktor-faktor lingkungan atau faktor-faktor eksternal. Di antara faktor-faktor tersebut adalah kebijakan pemerintah, sosial budaya masyarakat, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

- 1) Kebijakan pemerintah

Kebijakan-kebijakan pemerintah baik yang dikeluarkan melalui undang-undang, peraturan-peraturan pemerintah, surat keputusan menteri maupun pejabat pemerintah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi. Kebijakan-kebijakan tersebut akan mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi atau sekolah yang bersangkutan.

- 2) Sosial budaya masyarakat

Faktor sosio budaya masyarakat tidak dapat diabaikan oleh suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami karena sekolah apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio budaya yang berbeda-beda. Oleh sebab itu, dalam mengembangkan sumber daya manusia pada suatu sekolah faktor eksternal perlu dikembangkan.

- 3) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di luar organisasi atau sekolah, dewasa ini telah sedemikian pesatnya. Organisasi atau sekolah yang baik harus mengikuti arus tersebut dan harus mampu memilih teknologi yang tepat. Oleh karena itu, kemampuan guru harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut. Selain itu, faktor-faktor tersebut dapat menunjang suatu keberhasilan yang maksimal apabila suatu diklat atau pelatihan dan pendidikan tersebut adanya suatu partisipasi yang sangat baik dalam diri peserta, fokus pelatihan yang sangat efektif, proses yang memadai, biaya yang ringan, motivasi, serta hasil atau outcome yang sangat bagus bagi peserta setelah pelaksanaan diklat atau pendidikan dan pelatihan.

2.3.3 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu Hasibuan (2017:82) indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain sebagai berikut.

1. Prestasi kerja Karyawan
Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja Karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat, maka berarti metode yang dilakukan baik.
2. Kedisiplinan Karyawan
Jika kedisiplinan Karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.
3. Absensi Karyawan
Jika absensi Karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, berarti metode pengembangan yang dilakukan cukup baik. Tetapi jika absensi Karyawan tetap berarti metode pengembangan yang kurang baik.
4. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu
Jika tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu berkurang, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik..
5. Tingkat kerja sama
Tingkat kerja sama Karyawan harus semakin serasi, harmonis dan baik setelah mereka mengikuti pembelajaran.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan yang merupakan hasil persepsi seseorang terhadap sesuatu yang dirasakan dalam pekerjaannya dan didasarkan pada aspek-aspek pekerjaan intrinsik dan ekstrinsik. Kepuasan kerja digambarkan oleh Robbins (2016:65) adalah “suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima”. Menurut Sofyandi dan Garniwa

(2016:21) Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seorang yang tinggi kepuasannya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Handoko (2015:193) kepuasan kerja adalah “emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana Karyawan memandang pekerjaan tersebut”. Selanjutnya Tiffin (2017:104) mengemukakan “kepuasan kerja tersebut berhubungan dengan sikap Karyawan terhadap pekerjaan sendiri, situasi kerja, kerja sama dengan pimpinan dan dengan sesama Karyawan”. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Blum (2015:67) dimana “kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari Karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja dan interaksi dengan lingkungan kerja”.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Menurut Robbins (2015:67) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja Karyawan dalam bekerja. Agar kepuasan kerja Karyawan dapat dicapai, maka faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja tersebut perlu diidentifikasi terlebih dahulu. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kerja bagi setiap Karyawan berbeda karena adanya perbedaan sistem nilai, persepsi dan pribadi masing-masing Karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja itu merupakan segala sesuatu yang erat hubungannya

dengan sikap dari Karyawan terhadap pekerjaan sendiri dan biasanya lebih cenderung dengan situasi yang menyenangkan, baik situasi dalam melaksanakan pekerjaannya maupun kerjasama antara atasan dan bawahannya.

Menurut Blum (2015:114) Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, dan kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan politik dan hubungan masyarakat.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan kerja untuk maju. Selain itu penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketetapan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perlakuan yang adil baik menyangkut pribadi maupun tugas.

Faktor lain dikemukakan oleh Giselli dan Brown (2017:112) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Karyawan yaitu

- a. Kedudukan/Jabatan (posisi) dan pangkat
- b. Umur
- c. Jaminan finansial dan jaminan kerja
- d. Budaya Organisasi
- e. Konflik peran
- f. Mutu pengawasan

Pada dasarnya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah majemuk dan saling berpengaruh antara satu dengan yang lain. Namun demikian kepuasan kerja terkait erat dalam lingkungan kerja Karyawan yang bersangkutan. Secara umum setiap Karyawan menginginkan adanya lingkungan kerja yang nyaman, baik menyangkut dengan keteraturan

lingkungan kerja pekerjaan, termasuk kesegaran suhu udara, maupun yang berhubungan dengan gaji yang diterima oleh Karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Robbins (2016:67) menyebutkan indikator dari kepuasan kerja dapat dilihat yaitu dari

- a. kepuasan terhadap keterampilan,
- b. kepuasan terhadap rekan kerja,
- c. kepuasan terhadap fasilitas
- d. kepuasan kerja terhadap gaji yang diterima.

Sedangkan Luthans (2016:27) menyatakan bahwa ada 6 (enam) dimensi dalam kepuasan kerja, yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju atau belajar, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dan menerima tanggung jawab selama kerja.
- b. Gaji atau upah, yaitu jumlah yang diterima meliputi besar gajinya, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan.
- c. Kesempatan promosi, yaitu yang berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir.
- d. Pengawasan, yaitu termasuk didalamnya hubungan antara Karyawan dengan atasan, pengawasan terhadap kualitas kerja.
- e. Rekan kerja, yaitu sejauh mana hubungan sesama Karyawan.
- f. Kondisi kerja, yaitu yang menyangkut dengan suasana kerja yaitu peralatan kerja, ventilasi, tata ruang dan sebagainya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dimensi kepuasan kerja yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja meliputi: pekerjaan itu sendiri, gaji yang sesuai dengan pekerjaan, kesempatan promosi,

pengawasan kerja, selanjutnya rekan kerja, yang terakhir adalah kondisi kerja.

Pemimpin organisasi dapat melihat beberapa indikator pendukung dalam kepuasan kerja. Menurut Pranowo (2016:24) menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yang meliputi:

- a. Indikator kepuasan terhadap gaji, sikap senang atau tidak senang Karyawan terhadap gaji yang diterima dari pekerjaan mereka.
- b. Kepuasan dengan promosi, sikap suka atau tidak suka Karyawan terhadap promosi yang diberikan oleh perusahaan untuk Karyawannya.
- c. Kepuasan terhadap rekan kerja, sikap dimana Karyawan akan saling mendukung satu sama lain.
- d. Kepuasan terhadap supervisor, sikap atau perilaku yang diterima Karyawan dari atasan/ pimpinan mereka didalam perusahaan.

Menurut Jewwel dan Siegall (2015:55) terdapat 4 (empat) aspek dalam mengukur kepausan kerja, yaitu :

- a. Aspek Psikologis, dimana aspek ini berhubungan dengan kejiwaan Karyawan yang meliputi, minat Karyawan, jenis pekerjaan, rasa nyaman, hingga bakat dan keterampilan yang dimiliki Karyawan.
- b. Aspek Sosial, berhubungan dengan interaksi sosial Karyawan dilingkungannya, baik hubungan di perusahaan serta lingkungan antar keluarga.
- c. Aspek Fisik, dimana kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik Karyawan yang dihubungkan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruang sampai kondisi kesehatan Karyawan.
- d. Aspek Finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejateraan Karyawan yang meliputi gaji, jaminan sosial, tunjangan, bonus, dan lain – lain.

2.5 Penelitian Sebelumnya

Aulia Fitri Jayanti (2015) meneliti tentang “Analisis Pengaruh *Self Actualization* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai *Variabel Intervening* (Study pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang)”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode simple random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aktualisasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Endang Sukarjati (2016) Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial Variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adella Putri Karima (2016) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang”. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang.

Kartika Amalia (2017) meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Agen PT. Jasaraharja Putra Cabang Jakarta”. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan pada Agen PT. Jasaraharja Putra Cabang Jakarta. Hubungan positif yang terbentuk adalah dengan tingginya kepuasan kerja maka kinerja Karyawan pada agen PT. Jasaraharja Putera juga tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Wa Ode Zus nita Muizu (2019), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan Sulawesi Tenggara”. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa pengujian dari hipotesis menunjukkan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan, baik parsial maupun simultan terhadap kinerja Karyawan.

Tabel I.2
Penelitian Sebelumnya

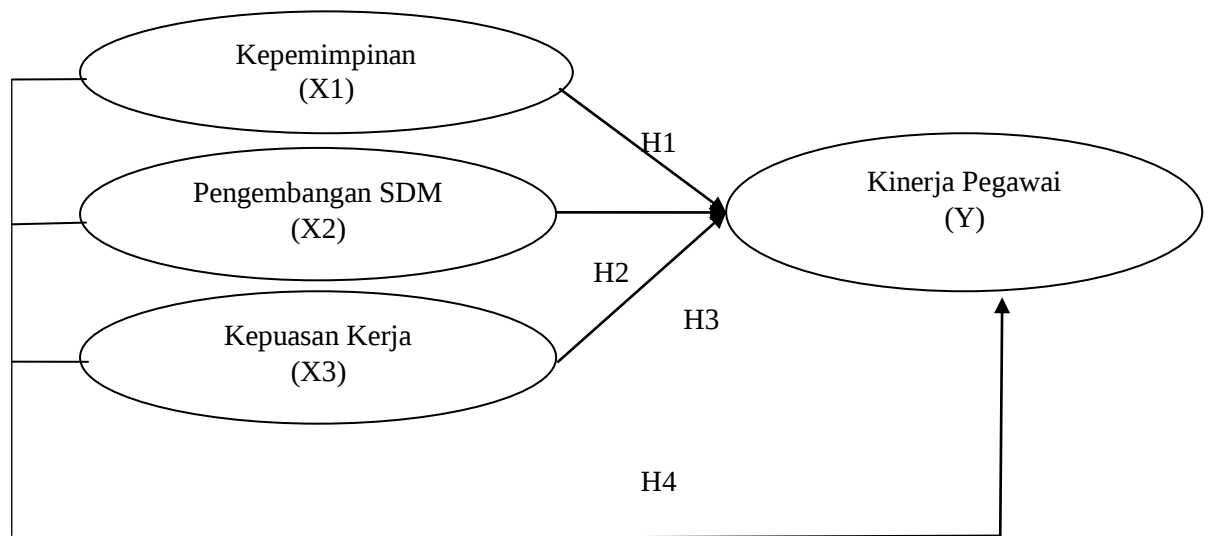
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Temua	Persamaan	Perbedaan
1	“Analisis Pengaruh <i>Self Actualization</i> dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sebagai <i>Variabel Intervening</i> (Study pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang) Aulia Fitri Jayanti (2015)	kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aktualisasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan kinerja Karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan kinerja Karyawan.	• Variabel Variabel Independen Kepuasan Kerja • Variabel Dependen Kinerja Karyawan)	• Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Objek Penelitian • Lokasi Penelitian
2	Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang. Endang Sukarjati (2016)	kuantitatif	Hasil dari penelitian ini adalah Variabel Kepemimpinan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang	• Variabel Independen Kepemimpinan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja • Variabel Dependen Kinerja Karyawan	• Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel • Objek Penelitian
3	“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. Adella Putri Karima (2016)	kuantitatif	Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. Selain itu motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama	• Variabel Independen Kepuasan Kerja • Variabel Dependen Kinerja Karyawan	• Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel • Objek Penelitian

			(simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan		
4	“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Agen PT. Jasaraharja Putra Cabang Jakarta . Kartika Amalia (2017)	kuantitatif	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan pada Agen PT. Jasaraharja Putra Cabang Jakarta. Hubungan positif yang terbentuk adalah dengan tingginya kepuasan kerja maka kinerja Karyawan	• Variabel Independen Kepuasan Kerja • Variabel Dependen Kinerja Karyawan • linear berganda	• Tempat Penelitian • Waktu Penelitian • Jumlah sampel • Objek Penelitian
5	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan Sulawesi Tenggara (Muizu, 2014)	Metode penelitian Analisis deskriptif, (kuantitatif)	Hasil penelitian dari Pengujian dan hipotesis menunjukan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan, baik parsial maupun simultan terhadap kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan,	• Variabel Independen Pengaruh Kepemimpinan • Variabel Dependen Kinerja Karyawan	• Objek Penelitian • Waktu penelitian • Lokasi Penelitian • pelaksanaan penelitian

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen). Berikut diagram kerangka pemikiran.

Kerangka Pemikiran
Gambar 2.1



Sumber : Landasan teoritis dikembangkan peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya Sukarjati (2016)

2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:64) Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

Maka dari uraian masalah yang ada, dapat dimunculkan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Kumala Hotel Banda Aceh

H₂ : Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Kumala Hotel Banda Aceh

H₃ : Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Kumala Hotel Banda Aceh

H₄ : Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Kumala Hotel Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Rencana penelitian merupakan program menyeluruh dari penelitian ini dimulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai kepada analisis data, sedangkan struktur penelitian adalah rencana kerja yang akan dilakukan dalam suatu penelitian. Penelitian ini mengacu pada rancangan penelitian yang dikemukakan oleh Sekaran (2013:152) tersebut dengan berpedoman pada aspek yang harus terpenuhi, untuk masing-masing aspek dijelaskan sebagai berikut:

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh variabel independen meliputi Kepemimpinan, Pengembangan Sumber daya manusia dan Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan pada Kumala Hotel Banda Aceh

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian untuk menganalisis data-data secara kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian menginterprestasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini dilakukan secara bertahap, mulai dari survei awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuesioner. Waktu penelitian ini dimulai sejak Januari 2021 sampai dengan selesai..

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah Karyawan pada Kumala Hotel Banda Aceh, Penetapan unit analisis ini didasarkan pada kriteria sampel pada Karyawan pada Kumala Hotel Banda Aceh Penelitian ini melakukan pengujian terhadap Kinerja Karyawan pada Kumala Hotel Banda Aceh dengan menggunakan metode regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi variabel terikat (Y) berdasarkan variabel bebas (X) lebih dari satu.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:117) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada Kumala Hotel Banda Aceh sebanyak 50 orang

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiono (2016:73) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode sensus, yaitu sebanyak 100% atau keseluruhan dari total populasi Karyawan yang bekerja berjumlah 50 orang untuk menjadi responden penelitian.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Menurut Sumarsono (2015:69), data primer merupakan sumber data yang diperoleh oleh pengumpulan data dari objek riset. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada para Karyawan Kumala Hotel Banda Aceh. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kumala Hotel Banda Aceh

b. Data Sekunder

Menurut Sumarsono (2015:69), definisi data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari membaca dan mempelajari melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, Website serta profil Kumala Hotel Banda Aceh

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua cara untuk mengumpulkan data yaitu:

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

c. Skala Pengukuran

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan menggunakan skala Likert Sugiyono (2016:58). Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Likert

Kriteri	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3

Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

(Sumber : Sugiono, 2015)

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Definisi Operasional variabel diperlukan untuk menjelaskan pengertian masing masing variabel yang akan diteliti besarnya indikator pengukur yang akan diperlukan. Variabel-variabel tersebut adalah:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala	Item pertanyaan
Variabel Dependen					
1	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja berasal dari job performance atau <i>actual performance</i> (prestasikerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang Karyawan), maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara, (2018)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Mangkuneg :2018)	Likert	A1-A5
Variabel Independen					
2	Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasibuan (2017:170)	1. Instruksi 2. Konsultasi 3. Pengendalian 4. Delegasi (Hasibuan:2017)	Likert	B1-B4
3	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber	1. Prestasi Kerja Karyawan 2. Kedisiplinan Karyawan	Likert	C1-C5

	(X2)	daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal. (Sari 2018:26).	3. Absensi Karyawan 4. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu 5. Tingkat Kerja sama. (Sari 2018)		
4	Kepuasan Kerja (X3)	Kepuasan kerja adalah Sikap umum terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima Robbins (2016:67)	1. Keterampilan 2. Rekan kerja 3. Fasilitas 4. Gaji Robbins (2016)	Likert	D1-D4

3.5 Teknik Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen* dengan beberapa variabel *independen*. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel *dependen* Sugiyono (2014:69). Untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*).

Model regresi :

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

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X1 : Kepemimpinan

X2 : Pengembangan SDM

X3 : Kepuasan Kerja

e : Error term

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis correlation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) diantara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai r (table product moment). Menurut Sugiyono (2017:267) adalah : “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh penelitian”. Untuk perhitungan validitas instrument ini menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solation). Langkah-langkah dalam mengukur Konsep Validity, yaitu:

1. Menghitung korelasi antar masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan uji *person product moment coefficient of correlation*.

2. Melakukan pengujian secara statistik terhadap nilai korelasi yang diperoleh agar dapat diketahui apakah nilai korelasi yang didapat signifikan atau tidak dengan membandingkan nilai korelasi tersebut dengan nilai kritis untuk korelasi r product moment pada jumlah responden tertentu, maka pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di kuesioner adalah signifikan atau valid.

Suatu alat pengukuran dikatakan reliable apabila mendapatkan hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dikatakan reliable apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama. Uji reliabilitas digunakan juga untuk menguji keajegan hasil pengukuran kuisisioner yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan. Pada pengujian ini uji reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha diketahui bahwa variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 (Nunnaly, 2015:39).

3.6.2 Uji Kehandalan (Reability)

Reability instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adlah dengan cara menghitung Cronbach Alpha masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk

mewujudkan banyaknya variansi atau perbedaan yang di harapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran realibitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpa* adalah sebesar 0,60 (Malhotra,2014). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien alpha (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS* (*Statistical Product and Service Solation*).

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Pada Penelitian ini, peneliti menggunakan uji asumsi klasik dengan beberapa uji yang terdiri dari; uji normalitas, multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas..

1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan terikat adalah normal. Suatu data memiliki variabel berdekatan yang dapat dilihat pada tampilan visual normal probability plot. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah (Santoso, 2002:214) :

- a. Jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2014:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independen yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2014:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik scatter plot pada output SPSS, dimana menurut Priyatno (2009:48) ketentuannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (confident interval) 95% dengan uji t dan uji F.

3.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (korelasi) dengan menggunakan uji t. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing – masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen digunakan uji t dengan kriteria sebagai berikut

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $P \text{ Value (nilai signifikan)} > 0,05$, maka H_0 tidak diterima . Artinya bahwa, variabel *independen* secara individu (parsial) tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P \text{ Value (nilai signifikan)} > 0,05$, maka H_a diterima. Artinya bahwa, variabel *independen* secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variabel *dependen*.

H_{a1} : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kumala Hotel Banda Aceh

H_{o1} : Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kumala Hotel Banda Aceh

H_{a2} : Pengembangan Sumber daya manusia berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kumala Hotel Banda Aceh

Ho₂ : Pengembangan Sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kumala Hotel Banda Aceh

Ha₃ : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kumala Hotel Banda Aceh

Ho₃ : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kumala Hotel Banda Aceh

3.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X₁, X₂ dan X₃) terhadap variabel terikat (Y). Penggunaan pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima Ha dan menolak Ho

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak Ha dan menerima Ho.

Mengikuti kriteria diatas, maka hipotesis ke-empat pada penelitian ini dapat diuraikan menjadi:

Ho₄ = Kepemimpinan, Pengembangan Sumber daya manusia dan Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Kumala Hotel Banda Aceh.

Ha4 : Kepemimpinan, Pengembangan Sumber daya manusia dan
Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan
Kumala Hotel Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Hotel Kumala Banda Aceh

Kumala Hotel Banda Aceh yang merupakan hotel berbintang dua yang terletak di Jl. Prof. Ali Hasyimi No.9-10, Lamteh, Kec. Ulee Kareng, Kota Banda Aceh, Aceh 23118 yang didirikan pada tahun 2015. Dimana pada tahun 2020 ini seluruh karyawannya berjumlah 50 orang, Kumala Hotel Banda Aceh merupakan sebuah hotel terletak dekat ibu Kota Aceh, yaitu Kota Banda Aceh hanya berkisar 15 menit dari pusat Kota Banda Aceh. Kumala Hotel Banda Aceh memiliki jumlah kamar hunian sebanyak 42 unit, dengan pembagian 4 tipe macam kamar, yaitu Jenis Kamar, tipe *bisnis*, *Superior*, *Super Deluxe* dan *Executif*. dengan tenaga kerja meliputi *Accounting*, *Engineering*, *F&B Service*, *F&B Produk*, Staf Manager, *House Keeping*, *Kitchen Security* dan *Front Office*, Adapun Visi, dan Misi, pada Hotel Kumala Banda Aceh:

Visi :

Menjadi Hotel yang terbaik di Banda Aceh dalam produk dan pelayanan yang disukai *Customer* dari semua kalangan.

Misi :

Menjadikan Hotel Kumala Banda Aceh sebagai hotel berbintang dua yang memiliki fasilitas bisnis yang lengkap serta pelayanan yang prima dan memiliki komitmen untuk meningkatkan *image* yang baik dengan konsep syariah.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan Usia, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan dan Penghasilan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Usia		
	a. 20-29 Tahun	20	40,0
	b. 30-39 Tahun	15	30,0
	c. 40-49 Tahun	10	20,0
	d. 50-59 Tahun	5	10,0
	Jumlah	50	100,0
2.	Jenis Kelamin		
	▪ Laki-Laki	28	56,0
	▪ Perempuan	22	44,0
	Jumlah	50	100,0
3.	Pendidikan		
	▪ SLTA/Sederajat	10	20,0
	▪ Diploma	12	24,0
	▪ Sarjana	25	50,0
	▪ Pasca sarjana	3	6,0
	Jumlah	50	100,0
4.	Status perkawainan		
	▪ Belum menikah	14	28,0
	▪ Menikah	35	70,0
	▪ Pernah menikah	1	2,0
	Jumlah	50	100,0

5.	Pendapatan		
	▪ Rp 1.100.000-Rp. 2.500.000	2	4,0
	▪ Rp 2.600.000-Rp. 4.000.000	28	56,0
	▪ Rp 4.100.000-Rp. 6.000.000	20	40,0
		50	100,0

Sumber: Data Primer, 2021 (Diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 20 sampai 29 tahun sebanyak 20 responden atau 40% , yang berusia antara 30 sampai dengan 39 tahun yaitu sebanyak 15 responden atau 30%, yang berusia antara 40 sampai dengan 49 tahun yaitu sebanyak 10 responden atau 20%, yang berusia antara 50 sampai dengan 59 tahun sebanyak 5 responden atau 10%.

Dari Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Laki-laki adalah 28 responden atau 56%, dan berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 22 responden atau 44 %. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 10 (20%) berpendidikan terakhir SMA, sebanyak 12 (24%) responden berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 25 (50%) responden berpendidikan terakhir sarjana dan sebanyak 3 (6%) responden berpendidikan terakhir pasca sarjana.

Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 14 responden atau 28% belum menikah, 35 responden atau 70% sudah menikah dan sebanyak 1 responden atau 2% sudah pernah menikah. Berdasarkan karakteristik responden dengan pendapatan rata-rata perbulan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 responden atau 4% dengan penghasilan antara Rp 1.100.000-Rp. 2.500.000,

sebanyak 28 responden atau 56% dengan penghasilan antara Rp 2.600.000-Rp. 4.000.000 dan yang berpenghasilan rata-rata di atas Rp. 4.100.000 sebanyak 20 responden atau 40%

4.3. Pengujian Data

4.3.1. Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,279, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No	pertanyaan	Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=50)	Ket
1	A1	Y	0,461	0,279	Valid
2	A2		0,525	0,279	Valid
3	A3		0,679	0,279	Valid
4	A4		0,584	0,279	Valid
5	A5		0,498	0,279	Valid
6	B1	X1	0,550	0,279	Valid
7	B2		0,704	0,279	Valid
8	B3		0,504	0,279	Valid
9	B4		0,474	0,279	Valid
10	C1	X2	0,501	0,279	Valid
11	C2		0,610	0,279	Valid
12	C3		0,630	0,279	Valid
13	C4		0,491	0,279	Valid
14	C5		0,451	0,279	Valid
15	D1	X3	0,507	0,279	Valid
16	D2		0,702	0,279	Valid
17	D3		0,500	0,279	Valid
18	D4		0,617	0,279	Valid

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *produck moment* yaitu sebesar 0,279 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam

4.3.1.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Karyawan(Y)	5	0,773	Handal
2.	Kepemimpinan (X ₁)	4	0,755	Handal
3.	Pengembangan sumber daya manusia (X ₂)	5	0,762	Handal
4.	Kepuasan Kerja (X ₃)	4	0,776	Handal

Sumber : data diolah 2021

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Pengembangan sumber daya manusia dan Kepuasan Kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

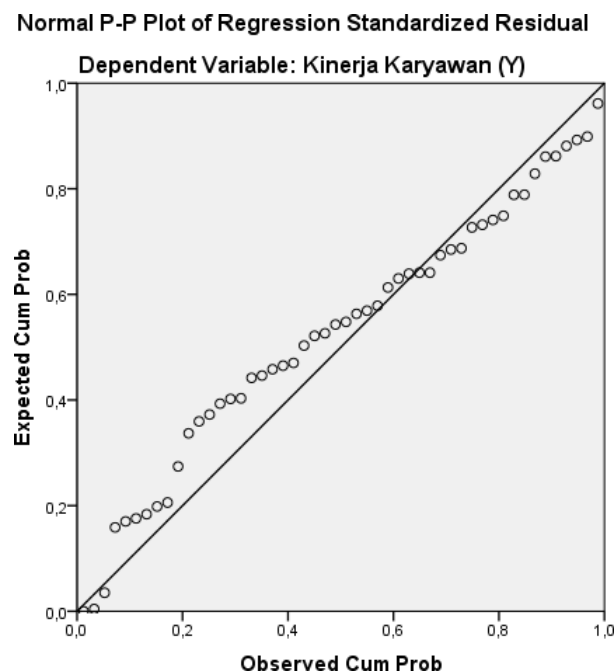
4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data disepertar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,989	1,011	Non Multikolinieritas
Pengembangan sumber daya manusia (X_2)	0,935	1,070	Non Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X_3)	0,939	1,065	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

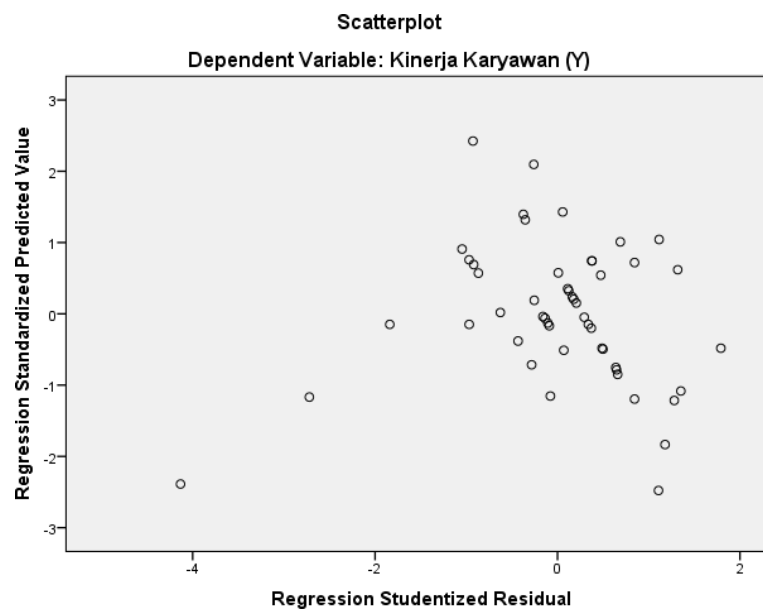
Dari Tabel 4.4 diatas dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada

multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Kepemimpinan (X_1), variabel Pengembangan sumber daya manusia (X_2) dan variabel Kepuasan Kerja (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja Karyawan.

4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan

Penjelasan responden tentang variabel Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya	0	0,0	2	4,0	4	8,0	25	50	19	38,0	4,22
2	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	0	0,0	2	4,0	1	2,0	38	76	9	18,0	4,08
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0	0,0	2	4,0	2	4,0	21	42,0	25	50,0	4,38
4	Penggunaan teknologi pada organisasi meningkatkan efektivitas pekerjaan saya	0	0,0	1	2,0	2	4,0	30	60,0	17	34,0	4,26
5	Adanya sikap mandirian karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan	0	0,0	1	2,0	2	4,0	21	42,0	26	52,0	4,44
Rerata												4,28

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan indikator diatas dapat disimpulkan bahwa Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian Responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,22. Responden memiliki kuantitas kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,08. Responden dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 4,38. Penggunaan teknologi pada organisasi meningkatkan efektivitas pekerjaan responden dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,26 dan Adanya sikap mandirian karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan dengan nilai rata-rata 4,44. Nilai rerata pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 4,28 artinya responden

menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Kinerja Karyawan.

4.4.2 Variabel Kepemimpinan

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai Kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	
1	Pimpinan saya memberikan perintah yang membuat saya bersemangat untuk segera melaksanakan pekerjaan	0	0,0	1	2,0	6	12,0	31	62,0	12	24,0	4,08
2	Pimpinan saya akan berusaha membuat keputusan yang tepat	0	0,0	0	0,0	5	10,0	35	70,0	10	20,0	4,10
3	Pimpinan adalah tempat mengkonsultasikan pekerjaan bagi karyawan	0	0,0	1	2,0	2	4,0	34	68,0	13	26,0	4,18
4	Pimpinan selalu mengajak saya ikut dalam rapat untuk merumuskan prosedur pekerjaan	0	0,0	0	0,0	5	10,0	33	66,0	12	24,0	4,14
Rerata												4,13

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa Pimpinan Responden memberikan perintah yang membuat Responden bersemangat untuk segera melaksanakan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,08. Pimpinan responden

akan berusaha membuat keputusan yang tepat dengan nilai rata-rata sebesar 4,10. Pimpinan adalah tempat mengkonsultasikan pekerjaan bagi karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 4,18 dan pimpinan selalu mengajak responden ikut dalam rapat untuk merumuskan prosedur pekerjaan dengan nilai rata-rata 4,14. Nilai rerata pada variabel Kepemimpinan Kerja sebesar 4,13 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Kepemimpinan.

4.4.3 Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan
Sumber Daya Manusia

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	
1	Saya merupakan pegawai yang berprestasi dilihat dari kualitas dan hasil kerja saya.	0	0	0	0		12,0	29	58,0	15	30,0	4,18
2	Saya memiliki disiplin yang tinggi dalam datang dan pulang berkerja tepat waktu.	0	0	1	2,0	2	4,0	31	62,0	16	32,0	4,24
3	Saya selalu menghadiri kegiatan pelatihan	0	0	0	0	6	12,0	22	44,0	22	44,0	4,32
4	Saya mampu mengoperasikan dengan baik alat-alat dan mesin-mesin penunjang produktivitas saya dalam bekerja.	0	0	2	4,0	10	20,0	24	48,0	14	28,0	4,00
5	Untuk mencapai tujuan organisasi saya selalu melakukan kerja sama dengan dengan teman kerja.	0	0	0	0	5	10,0	31	62,0	14	28,0	4,18
Rerata												4,18

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden merupakan pegawai yang berprestasi dilihat dari kualitas dan hasil kerja Responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,18. Responden memiliki disiplin yang tinggi dalam datang dan

pulang berkerja tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 4,24. Responden selalu menghadiri kegiatan pelatihan dengan nilai rata-rata sebesar 4,32. Responden mampu mengoperasikan dengan baik alat-alat dan mesin-mesin penunjang produktivitas responden dalam bekerja.dengan nilai rata-rata sebesar 4,00 dan Untuk mencapai tujuan organisasi responden selalu melakukan kerja sama dengan dengan teman kerja.dengan nilai rata-rata 4,18. Nilai rerata pada variabel Pengembangan sumber daya manusia sebesar 4,18 artinya responden menyataka setuju pada pernyataan yang ada pada kuisisioner untuk variabel Pengembangan sumber daya manusia.

4.4.4 Variabel Kepuasan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	
1	Saya merasa pekerjaan sesuai dengan keterampilan saya	0	0	0	0	6	12,0	31	62,0	13	26,0	4,14
2	Rekan kerja saya akan selalu membantu ketika saya sedang dalam kesulitan	0	0	1	2,0	2	4,0	33	66,0	14	28,0	4,20
3	Ruang kerja saya di lengkapi dengan fasilitas yang saya butuhkan	0	0	0	0	4	8,0	26	52,0	20	40,0	4,32
4	Gaji yang saya terima sudah memuaskan dan tepat waktu	0	0	0	0	6	12,0	32	44,0	12	24,0	4,12
Rerata												4,20

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden selalu mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan dengan nilai rata-rata sebesar 4,14. Responden selalu menggunakan waktu dalam menyelesaikan tugas secara efektif dengan nilai rata-rata sebesar 4,20. Responden bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 4,32 dan

tingkat kehadiran/ absensi responden sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,12. Nilai rerata pada variabel Kepuasan Kerja sebesar 4,20 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Kepuasan Kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Kepemimpinan (X_1), Pengembangan sumber daya manusia (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kumala Hotel Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.9
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan
Kumala Hotel Banda Aceh.

Nama variabel	B	Std Error	thitung	ttabel	Sig.
Konstanta	4,041	1,126	3,587	2,013	0,001
Kepemimpinan (X_1)	-0,307	0,148	-2,072	2,013	0,044
Pengembangan sumber daya manusia (X_2)	0,035	0,143	0,245	2,013	0,808
Kepuasan Kerja (X_3)	0,323	0,147	2,203	2,013	0,033

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 4,041 - 0,307X_1 + 0,035X_2 + 0,323X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 4,041 artinya bila mana

Kepemimpinan (X_1), Pengembangan sumber daya manusia (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3), dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan Kumala Hotel Banda Aceh, adalah sebesar 4,041 pada satuan skala likert

- Koefisien regresi Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,307. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Kepemimpinan akan menurunkan Kinerja Karyawan Kumala Hotel Banda Aceh sebesar -30,7% dengan asumsi variabel Pengembangan sumber daya manusia (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) dianggap konstan. Hal ini disebabkan kepemimpinan masih rendah dalam meningkatkan Kinerja Karyawan seperti tingkat kesadaran karyawan untuk menyelesaikan tugas, kemudian rendahnya kemauan karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja sehingga hal ini menurunkan tingkat kepedulian kepemimpinan dan berdampak terhadap rendahnya Kinerja Karyawan. Sesusai dengan pernyataan dari karyawan di Kumala Hotel Banda Aceh bahwa komitmen yang telah disepakati belum optimal dilaksanakan.
- Koefisien regresi Pengembangan sumber daya manusia (X_2) sebesar 0,035. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Pengembangan sumber daya manusia secara relatif akan meningkatkan Kinerja Karyawan Kumala Hotel Banda Aceh sebesar 3,5% dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_3) dianggap konstan
- Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,323. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Kepuasan Kerja secara relatif akan meningkatkan

Kinerja Karyawan Kumala Hotel Banda Aceh. sebesar 32,3% dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X_1) dan Pengembangan sumber daya manusia (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Kumala Hotel Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 23,3%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,420 ^a	0,176		0,123	0,46645

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh nilai koefisien korelasi dalam penelitian ini sebesar 0,420 dimana dengan nilai tersebut terdapat

hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 42%. Artinya faktor Kepemimpinan (X_1), Pengembangan sumber daya manusia (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) mempunyai hubungan yang sedang terhadap Kinerja Karyawan Kumala Hotel Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,123 artinya bahwa sebesar 12,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja Karyawan Kumala Hotel Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Kepemimpinan(X_1), Pengembangan sumber daya manusia (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 87,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja dan kompetensi

4.5.2. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan sumber daya manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kumala Hotel Banda Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9. Dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap

variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Kepemimpinan (X_1)

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (-2,072) lebih kecil dari t_{tabel} (-2,013), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Kumala Hotel Banda Aceh, artinya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kumala Hotel Banda Aceh.

2. Pengembangan sumber daya manusia (X_2)

Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (0,245) lebih kecil dari nilai t_{tabel} (2,013) nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_a dan menerima H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa Pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kumala Hotel Banda Aceh.

3. Kepuasan Kerja (X_3)

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} sebesar 2,203 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,013. oleh karena t_{hitung} (2,203) lebih besar dari t_{tabel} (2,013) maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya faktor Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kumala Hotel Banda Aceh.

4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan sumber daya manusia dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Kumala

Hotel Banda Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Fhitung	Ftabel	Sig.
1	Regression	2,143	3	0,714	3,283	2,807	,000 ^b
	Residual	10,008	46	0,218			
	Total	12,151	49				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Pengembangan sumber daya manusia (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,283 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,807. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (3,283) lebih besar dari F_{table} (2,807). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel Kepemimpinan (X_1), Pengembangan sumber daya manusia (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Kinerja Karyawan Kumala Hotel Banda Aceh.

4.5.4. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kumala Hotel Banda Aceh. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Endang Sukarjati (2016), Kartika Amalia

(2017) dan Wa Ode Zus nita Muizu (2019), karena variabel sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya pimpinan memberikan perintah yang membuat karyawan untuk bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan, kemudian pimpinan membuat keputusan yang tepat serta Pimpinan mengajak karyawannya untuk ikut dalam rapat merumuskan prosedur pekerjaan. Selain itu kedisiplinan karyawan saat ini sudah baik dan sesuai dengan harapan pimpinan seperti tingkat kehadiran karyawan, tingkat kepatuhan karyawan dan ketetapan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas sehingga hal ini dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, kuantitas karyawan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kumala Hotel Banda Aceh, dengan koefisien sebesar sebesar 0,307, artinya kepemimpinan pada Kumala Hotel Banda Aceh sudah sesuai dengan harapan karyawan sehingga berdampak baik pada kinerja karyawan, Kepemimpinan yang baik dapat diketahui dari Pimpinan yang bisa membuat bersemangat agar Karyawan segera melaksanakan pekerjaan, berusaha membuat keputusan yang tepat, tempat mengkonsultasikan pekerjaan bagi karyawan dan Pimpinan yang dapat merumuskan prosedur pekerjaan
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kumala Hotel Banda Aceh, dengan koefisien sebesar sebesar 0,035. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Pengembangan Sumber Daya Manusia maka semakin tinggi Kinerja Karyawan karyawan dalam menyelesaikan tugas.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kumala Hotel Banda Aceh, dengan koefisien sebesar sebesar 0,323. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin baik Kinerja Karyawan.
4. Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kumala Hotel Banda

Aceh, Dengan nilai F_{hitung} sebesar 3,283 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,807, artinya ketiga variabel independent tersebut sangat signifikan terhadap kinerja karyawan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Kumala Hotel Banda Aceh sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Pimpinan Kumala Hotel Banda Aceh agar selalu bersikap adil dan jujur serta mampu menanggapi berbagai keluhan karyawan dalam menyelesaikan tugas
2. Diharapkan kepada Karyawan agar dapat menjaga hubungan baik antar sesama karyawan dan saling membantu karyawan lainnya serta mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas
3. Diharapkan pada Kumala Hotel Banda Aceh agar dapat memberikan kesempatan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kemampuan karyawan dalam hal Pengembangan Sumber Daya Manusia dan bisa mendapatkan kepuasan kerja
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja tapi juga meneliti variabel lainnya seperti loyalitas karyawan, prestasi kerja karyawan, pengalaman kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafra, Pekanbaru.
- Ahmad Nastir (2016), *Pengaruh Fasilitas, Pendidikan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit RK Charitas Palembang*
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aditya. Notoatmodjo, Soekidjo. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
- Deddy, Mulyana (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung*.
- Dany Marthen, (2016) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV Batik Indah Rara Djonggrang*
- Erik (2015). *Manajemen SDM untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo Persada
- Endang Sukarjati (2016) *Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang*” *Journal of Management* Vol.02 No.02 , Maret 2016
- Griffin, Ricky W. (2013). *Bisnis. Edisi Delapan*. Jakarta: Erlangga.
- Grady, Melvin, Adolfina, & Lumintang, Genita. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado*. *Journal EMBA*,Vo.4.No.2, 177-186.
- Kalangi, Rossje. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangehe Provinsi Sulawesi Utara*. LPPM Bidang EkoSosBudKam, 1-18.
- Krismiyati. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak*. *Jurnal Office*,Vol.3 No.1, 44-50
- Hamdani (2014). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

Mulyadi (2015). *Managemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4.Yogyakarta:BPFE
Marsono,

- Mangkunegara A. A. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika Penerbit Rineka Cipta.
- Nono (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (PPs UMY). ISBN
- Mathis dan Jackson (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi*
- Samsudin (2016) *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim POS Samarinda*. Jurnal Eksis, 6 (1), h. 1267-1437
- Sarwono, Jonathan (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Satriowati, Elizabeth (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King*. Jurnal of Management. Volume 2 No. 2 Maret 2016. Fak. Ekonomika dan Bisnis Unpad Semarang.
- Prokoso, Hendry (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta
- Subekti (2016). *Analisis Tracking Errorr untu Mengukur Kinerja*. Skripsi UNY. Yogyakarta: Universtias Yogyakarta
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Subakti (2017) *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Café X Bogor*.
- Tanuwiwono dan Setiawan (2015) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lestari Purnama Perkasa yang bergerak dalam bidang industri manufaktur*
- Tucunan, dkk (2014) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Pandawa)*
- Syah, Muhibbin (2015). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Uma, Sekaran (2016). *Metode Riset*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Uman,
- Khaerul (2010). *Prilaku Organisasi*. CV. Pustakan Setia,
- Bandung. Wibowo (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Rajagrafindo
- Wita, Yelvi Sandra (2015). *Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honor Kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) Padang*. Jurnal Online. STKIP PGRI Padang.

Yusrizal dan Yuna Wardhi (2014). Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar. Jurnal Online

Kuesioner Penelitian

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KUMALA HOTEL BSAYA ACEH**

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : ☐ ☐ ☐ (diisi oleh peneliti)
2. Usia ☐ 20-29 Tahun
☐ 30-39 Tahun
☐ 40-49 Tahun
☐ 50-59 Tahun
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Pendidikan : ☐ SLTA/Sederajat ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
4. Status Perkawinan: ☐ Menikah ☐ Belum Menikah ☐ Pernah Menikah
5. Pendapatan : ☐ Rp. 1.100.000-Rp. 2.500.000
☐ Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000
☐ Rp. 4.100.000-Rp. 6.000.000

Mohon Bapak/Ibu memberikan tsaya *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat saya dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya					
2	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
4	Penggunaan teknologi pada organisasi meningkatkan efektivitas pekerjaan saya					
5	Adanya sikap mandirian karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan					

B. Kepemimpinan (X_1)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan saya memberikan perintah yang membuat saya bersemangat untuk segera melaksanakan pekerjaan					
2	Pimpinan saya akan berusaha membuat keputusan yang tepat					
3	Pimpinan adalah tempat mengkonsultasikan pekerjaan bagi karyawan					
4	Pimpinan selalu mengajak saya ikut dalam rapat untuk merumuskan prosedur pekerjaan					

C. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merupakan karyawan yang berprestasi dilihat dari kualitas dan hasil kerja saya.					
2	Saya memiliki disiplin yang tinggi dalam datang dan pulang berkerja tepat waktu.					
3	Saya selalu menghadiri kegiatan pelatihan					
4	Saya mampu mengoperasikan dengan baik alat-alat dan mesin-mesin penunjang produktivitas saya dalam bekerja.					
5	Untuk mencapai tujuan organisasi saya selalu melakukan kerja sama dengan teman kerja.					

D. Kepuasan Kerja (X_3)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa pekerjaan sesuai dengan keterampilan saya					
2	Rekan kerja saya akan selalu membantu ketika saya sedang dalam kesulitan					
3	Ruang kerja saya di lengkapi dengan fasilitas yang saya butuhkan					
4	Gaji yang saya terima sudah memuaskan dan tepat waktu					

Lampiran 2 Tabulasi Data

NO	KARAKTERISTI K RESPONDEN				Kinerja Karyawan					Y	Kepemimpinan				X1	Pengembangan Sumber Daya Manusia					X2	Kepuasan Kerja				X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4	C5		D1	D2	D3	D4	
1	1	3	2	4	4	4	5	4	5	4,40	2	3	2	4	2,75	4	4	4	3	4	3,80	5	4	5	4	4,50
2	1	2	1	4	4	4	4	5	5	4,40	3	3	3	3	3,00	4	5	4	3	4	4,00	4	4	4	4	4,00
3	2	3	2	4	4	4	4	4	5	4,20	5	5	5	5	5,00	5	5	5	2	4	4,20	5	5	5	5	5,00
4	2	4	2	4	4	4	5	5	5	4,60	4	3	3	4	3,50	4	4	4	2	5	3,80	5	5	5	5	5,00
5	2	3	2	4	4	4	5	5	5	4,60	4	4	4	4	4,00	5	5	4	3	4	4,20	5	5	5	5	5,00
6	1	2	1	4	5	4	5	4	4	4,40	4	4	4	3	3,75	4	4	3	3	4	3,60	4	4	4	4	4,00
7	1	1	2	4	5	4	5	4	4	4,40	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4	3	3,80	4	4	3	4	3,75
8	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4,25	5	5	5	5	4	4,80	4	4	4	4	4,00
9	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4,25	4	5	5	5	5	4,80	4	4	3	3	3,50
10	2	3	2	3	3	4	5	5	5	4,40	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	5	4,00	4	4	5	4	4,25
11	2	1	1	4	3	4	5	5	5	4,40	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	3	4	4	4	3,75
12	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4,00	3	5	5	5	4,50	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4,00
13	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4,00
14	2	3	2	3	5	4	5	4	4	4,40	4	4	4	4	4,00	5	4	5	4	5	4,60	4	4	4	4	4,00
15	2	3	2	4	5	4	5	5	5	4,80	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	4	4,75
16	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	4	4,80	5	4	5	4	4,50
17	2	1	2	3	5	4	4	5	4	4,40	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5,00	3	3	5	3	3,50
18	2	2	1	4	5	4	3	5	5	4,40	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	4	4,80	4	3	4	3	3,50
19	2	3	2	3	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	3	3,75	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3,75
20	1	3	2	3	4	5	4	4	3	4,00	3	4	4	4	3,75	4	4	3	4	4	3,80	5	4	5	3	4,25
21	1	4	1	4	3	5	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
22	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3	3	3,40	4	5	5	5	4,75
23	2	2	1	3	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4	4,20	4	5	5	5	4,75
24	2	3	2	4	4	3	4	5	5	4,20	4	4	4	5	4,25	3	4	4	4	4	3,80	3	2	3	3	2,75
25	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2,00	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3	3,50
26	1	2	2	3	2	4	3	4	4	3,40	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
27	1	3	2	4	5	4	4	4	4	4,20	4	4	5	4	4,25	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4,25
28	2	3	2	4	3	2	2	3	4	2,80	5	4	5	4	4,50	5	5	5	4	4	4,60	3	4	4	4	3,75
29	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	4	5	4	4	4,40	4	5	5	4	4,50
30	1	2	1	3	5	4	4	4	4	4,20	5	5	5	4	4,75	3	3	5	3	5	3,80	3	5	5	5	4,50
31	1	1	2	1	4	4	4	4	5	4,20	5	4	4	4	4,25	4	3	4	3	4	3,60	5	4	4	5	4,50
32	1	3	1	3	4	4	5	4	5	4,40	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	3,80	4	4	5	4	4,25
33	1	2	2	3	4	4	5	4	5	4,40	4	4	4	5	4,25	5	4	5	3	4	4,20	4	4	4	4	4,00
34	1	3	1	4	5	5	5	3	4	4,40	4	4	5	5	4,50	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4,25
35	1	2	2	3	4	5	5	5	5	4,80	3	3	4	4	3,50	4	5	5	5	5	4,80	4	4	4	4	4,00
36	2	3	2	4	5	5	5	4	4	4,60	4	4	4	5	4,25	4	5	5	5	4	4,60	5	4	5	5	4,75
37	1	1	2	4	5	4	5	5	4	4,60	5	4	4	5	4,50	3	2	3	3	3	2,80	4	4	4	4	4,00
38	1	2	2	3	5	4	5	4	5	4,60	5	4	4	4	4,25	4	4	3	3	3	3,40	5	5	4	5	4,75

NO	KARAKTERISTI K RESPONDEN				Kinerja Karyawan					Y	Kepemimpinan				X1	Pengembangan Sumber Daya Manusia					X2	Kepuasan Kerja				X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4	C5		D1	D2	D3	D4	
38	1	2	2	3	5	4	5	4	5	4,60	5	4	4	4	4,25	4	4	3	3	3	3,40	5	5	4	5	4,75
39	2	4	1	4	4	5	4	4	5	4,40	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	5	4,20	4	5	4	4	4,25
40	1	3	2	3	5	5	5	5	5	5,00	4	4	5	4	4,25	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	4,00
41	1	2	2	3	4	4	5	4	5	4,40	4	4	5	4	4,25	3	4	4	4	3	3,60	5	5	5	4	4,75
42	1	3	2	3	4	4	4	5	5	4,40	4	5	4	4	4,25	4	5	5	4	4	4,40	4	5	5	4	4,50
43	2	2	1	3	4	4	4	4	5	4,20	5	4	4	4	4,25	3	5	5	5	4	4,40	4	4	5	4	4,25
44	1	3	2	4	4	4	5	5	5	4,60	4	5	4	4	4,25	5	4	4	5	5	4,60	5	5	4	5	4,75
45	1	3	1	3	4	4	5	5	5	4,60	5	5	4	5	4,75	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	4,00
46	2	1	2	4	5	4	5	4	4	4,40	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
47	1	3	2	3	5	4	5	4	4	4,40	4	5	4	5	4,50	4	4	4	5	4	4,20	4	4	4	4	4,00
48	1	3	1	4	5	5	5	5	5	5,00	3	3	5	3	3,50	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4,00
49	1	1	2	3	5	4	4	4	5	4,40	4	4	4	3	3,75	5	4	5	5	5	4,80	4	4	4	4	4,00
50	2	1	2	4	5	4	4	4	5	4,40	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00

Lampiran 3 Frequency Karakteristik Responden

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 Tahun	20	40,0	40,0	40,0
	30-39 Tahun	15	30,0	30,0	30,0
	40-49 Tahun	10	20,0	20,0	20,0
	50-59 Tahun	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	56,0	56,0	56,0
	Perempuan	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	20,0	20,0	20,0
	Diploma	12	24,0	24,0	44,0
	Sarjana S-1	25	50,0	50,0	94,0
	Pasca Sarjana	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Kawin	14	28,0	28,0	28,0
	Menikah	35	70,0	70,0	98,0
	Pernah menikah	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Pendapatan rata-rata perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.100.000 – Rp. 2.500.000	2	4,0	4,0	4,0
	Rp. 2.600.000 – Rp. 4.000.000	28	56,0	56,0	56,0
	Rp. 4.100.000 – Rp. 6.000.000	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequency Kinerja Karyawan (Y)

Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,0	4,0	4,0
	KS	4	8,0	8,0	12,0
	S	25	50,0	50,0	62,0
	SS	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Responden memiliki kuantitas kerja yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,0	4,0	4,0
	KS	1	2,0	2,0	6,0
	S	38	76,0	76,0	82,0
	SS	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Responden dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,0	4,0	4,0
	KS	2	4,0	4,0	8,0
	S	21	42,0	42,0	50,0
	SS	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Penggunaan teknologi pada organisasi meningkatkan efektivitas pekerjaan responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	KS	2	4,0	4,0	6,0
	S	30	60,0	60,0	66,0
	SS	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Adanya sikap mandirian karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	KS	2	4,0	4,0	6,0
	S	21	42,0	42,0	48,0
	SS	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequency Kepemimpinan (X1)

Pimpinan responden memberikan perintah yang membuat responden bersemangat untuk segera melaksanakan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	KS	6	12,0	12,0	14,0
	S	31	62,0	62,0	76,0
	SS	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Pimpinan responden akan berusaha membuat keputusan yang tepat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	10,0	10,0	10,0
	S	35	70,0	70,0	80,0
	SS	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Pimpinan adalah tempat mengkonsultasikan pekerjaan bagi karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	KS	2	4,0	4,0	6,0
	S	34	68,0	68,0	74,0
	SS	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Pimpinan selalu mengajak responden ikut dalam rapat untuk merumuskan prosedur pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	10,0	10,0	10,0
	S	33	66,0	66,0	76,0
	SS	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequency Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)

Responden merupakan karyawan yang berprestasi dilihat dari kualitas dan hasil kerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	12,0	12,0	12,0
	S	29	58,0	58,0	70,0
	SS	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Responden memiliki disiplin yang tinggi dalam datang dan pulang berkerja tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	KS	2	4,0	4,0	6,0
	S	31	62,0	62,0	68,0
	SS	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Responden selalu menghadiri kegiatan pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	12,0	12,0	12,0
	S	22	44,0	44,0	56,0
	SS	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Responden mampu mengoperasikan dengan baik alat-alat dan mesin-mesin penunjang produktivitas Responden dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,0	4,0	4,0
	KS	10	20,0	20,0	24,0
	S	24	48,0	48,0	72,0
	SS	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Untuk mencapai tujuan organisasi Responden selalu melakukan kerja sama dengan teman kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	10,0	10,0	10,0
	S	31	62,0	62,0	72,0
	SS	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequency Kepuasan Kerja (X3)

Responden merasa pekerjaan sesuai dengan keterampilan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	12,0	12,0	12,0
	S	31	62,0	62,0	74,0
	SS	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Rekan kerja Responden akan selalu membantu ketika Responden sedang dalam kesulitan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	KS	2	4,0	4,0	6,0
	S	33	66,0	66,0	72,0
	SS	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Ruang kerja Responden di lengkapi dengan fasilitas yang Responden butuhkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	8,0	8,0	8,0
	S	26	52,0	52,0	60,0
	SS	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Gaji yang Responden terima sudah memuaskan dan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	12,0	12,0	12,0
	S	32	64,0	64,0	76,0
	SS	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 8 Reliability dan Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,773	,775	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,22	,764	50
A2	4,08	,601	50
A3	4,38	,753	50
A4	4,26	,633	50
A5	4,44	,675	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	17,16	4,178	,461	,267	,764
A2	17,30	4,500	,525	,367	,739
A3	17,00	3,673	,679	,483	,680
A4	17,12	4,271	,584	,475	,719
A5	16,94	4,343	,498	,436	,747

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,38	6,200	2,490	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		60,756	49	1,240	3,528	,008
Within People	Between Items	3,976	4	,994		
	Residual	55,224	196	,282		
	Total	59,200	200	,296		
Total		119,956	249	,482		

Grand Mean = 4,28

Lampiran 9 Reliability dan Validitas Kepemimpinan (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,755	,760	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,08	,665	50
B2	4,10	,544	50
B3	4,18	,596	50
B4	4,14	,572	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	12,42	1,840	,550	,327	,703
B2	12,40	1,918	,704	,501	,621
B3	12,32	2,059	,504	,292	,724
B4	12,36	2,153	,474	,300	,739

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,50	3,276	1,810	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		40,125	49	,819	,491	,689
Within People	Between Items	,295	3	,098		
	Residual	29,455	147	,200		
	Total	29,750	150	,198		
Total		69,875	199	,351		

Grand Mean = 4,13

Lampiran 10 Reliability dan Validitas Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,762	,767	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,18	,629	50
C2	4,24	,625	50
C3	4,32	,683	50
C4	4,00	,808	50
C5	4,18	,596	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	16,74	4,115	,501	,330	,729
C2	16,68	3,896	,610	,430	,693
C3	16,60	3,673	,630	,404	,682
C4	16,92	3,626	,491	,288	,742
C5	16,74	4,319	,451	,233	,745

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,92	5,789	2,406	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		56,736	49	1,158	2,518	,043
Within People	Between Items	2,776	4	,694		
	Residual	54,024	196	,276		
	Total	56,800	200	,284		
Total		113,536	249	,456		

Grand Mean = 4,18

Lampiran 11 Reliability dan Validitas Kepuasan Kerja (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,776	,776	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	4,14	,606	50
D2	4,20	,606	50
D3	4,32	,621	50
D4	4,12	,594	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	12,64	2,235	,507	,263	,758
D2	12,58	1,963	,702	,532	,655
D3	12,46	2,213	,500	,259	,763
D4	12,66	2,107	,617	,462	,702

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,78	3,522	1,877	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		43,145	49	,881	2,050	,109
Within People	Between Items	1,215	3	,405		
	Residual	29,035	147	,198		
	Total	30,250	150	,202		
Total		73,395	199	,369		

Grand Mean = 4,20

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja (X3), Kepemimpinan (X1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,420 ^a	,176	,123	,46645

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Kepemimpinan (X1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,143	3	,714	3,283	,029 ^b
	Residual	10,008	46	,218		
	Total	12,151	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Kepemimpinan (X1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,041	1,126		3,587	,001
	Kepemimpinan (X1)	-,307	,148	-,279	-2,072	,044
	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	,035	,143	,034	,245	,808
	Kepuasan Kerja (X3)	,323	,147	,304	2,203	,033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Descriptive Statistics

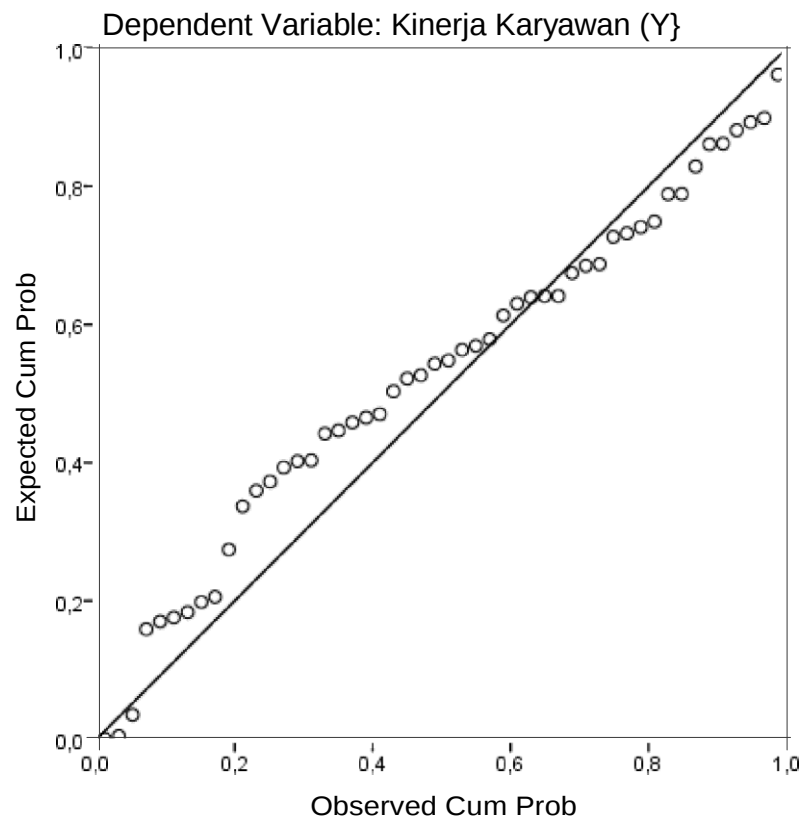
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan (Y)	4,2760	,49798	50
Kepemimpinan (X1)	4,1250	,45246	50
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	4,1840	,48122	50
Kepuasan Kerja (X3)	4,1950	,46918	50

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan (X1)	,989	1,011
	Pengembangan Sumber	,935	1,070
	Daya Manusia (X2)		
	Kepuasan Kerja (X3)	,939	1,065

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

