



**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA HOTEL NJD PUNCAK BOGOR**

SKRIPSI

Dibuat oleh :

Tri Bayu Pamungkas

021119087

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

NOVEMBER 2023



HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL NJD PUNCAK BOGOR

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Study Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D.)

Ketua Program Study
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA.)

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL NJD PUNCAK BOGOR

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan
Pada hari : Selasa, 30 Januari 2024

Tri Bayu Pamungkas

021119087

Disetujui,

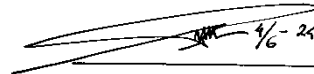
Dosen Penguji

(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM.)



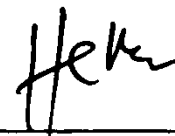
Ketua Komisi Pembimbing

(Angka Priatna, SE., MM.)



Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM.)



Diketahui,

Ketua Program Studi

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tri Bayu Pamungkas

NPM : 021119087

Judul Skripsi : HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL NJD PUNCAK BOGOR

Dengan ini saya menyatakan bahwa paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, November 2023



Tri Bayu Pamungkas
021119087

©Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Tahun 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

TRY BAYU PAMUNGKAS. 021119087. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel NJD Puncak Bogor Di bawah bimbingan: Angka Priatna dan Herman,2023

Kinerja merupakan hal yang cukup penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara baik maka perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam mencapai salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah berupa Kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui hubungan kepuasan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel NJD Puncak Bogor. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah explanatory survey.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Kepuasan kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 86,85% Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja pada Hotel NJD Puncak Bogor adalah sangat baik. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan yakni sebesar 87,37%. sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada Hotel NJD Puncak Bogor sangat baik. Berdasarkan uji asumsi klasik hasil uji normalitas dengan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas. Pada uji hipotesi parsial diperoleh Thitung Ttabel ($3,326 > 2.052$) yang artinya tolak Ho terima Ha.

Berdasarkan dari analisis yang diperoleh Terdapat pengaruh yang kuat antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Hotel NJD Puncak Bogor, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai R^2 0,283. Hal ini berarti bahwa variasi dari Kinerja Karyawan pada Hotel NJD Puncak Bogor berhubungan dengan Kepuasan Kerja sebesar 28,3% dan sisanya 72,7% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT Tuhan yang Maha Pengasih dan Penyayang. Tuhan pemilik segala ilmu pengetahuan, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kemudahan dalam menyelesaikan Skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat nya yang telah membawa seluruh umat kepada keindahan akhlak.

Penyusunan Skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, yang berjudul **“HUBUNGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL NJD PUNCAK BOGOR”** Selama penulisan ini, banyak sekali kesulitan dan hambatan yang dialami penulis, namun berkat doa, dukungan dan Kerjasama berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan tahapan ini. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang terdalam kepada:

1. Orang tuaku tercinta yang telah memberikan dukungan serta doanya yang tak terhingga serta bantuan moral dan material dalam penulisan Skripsi ini.
2. Rektor Universitas Pakuan Bapak Prof. Dr. Ir. H. Didik Notosudjono.,M.Sc. yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini.
3. Bapak Towaf Totok Irawan.SE.,ME,Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK.,MM.,CA Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Tutus Rully, SE.,MM., Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Angka Priatna, SE., MM Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan Skripsi ini.
7. Bapak Dr.Herman,SE.,MM.,CPHCM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan Skripsi ini.
8. Para Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah sabar dalam memberikan ilmunya.
9. Para staf dan karyawan Hotel NJD Puncak Bogor yang sudah membantu dalam proses penyusunan Skripsi ini.
10. Serta teman-teman mahasiswa program studi manajemen angkatan 2019.
11. Manajemen kelas C dan D 2019 yang telah memberikan kenangan indah selama kuliah bagi penulis.

12. Sahabat-sahabat yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyusunan Skripsi ini.
13. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu yang telah membantu memberikan dukungan dalam penyusunan Skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dikarenakan keterbatasan dan kemampuan penulis. Semoga Skripsi Penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan yang memerlukannya.

Bogor, November 2023

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN PERLIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA.....	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	9
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	9
1.2.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.3.1 Maksud Penelitian	9
1.3.2 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	10
1.4.1 Kegunaan Akademis	10
1.4.2 Kegunaan Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2 Kepuasan Kerja	14
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	14
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	14

2.2.3 Manfaat Kepuasan Kerja	15
2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja	16
2.3 Kinerja Karyawan.....	18
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	18
2.3.3 Penilaian Kinerja	20
2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja	20
2.3.5 Indikator Kinerja.....	21
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	24
2.4.1 Penelitian sebelumnya	24
2.4.2 Kerangka Pemikiran	27
2.5 Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	29
3.2.1 Objek Penelitian.....	29
3.2.2 Unit Analisis	29
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	30
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	30
3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	30
3.3.2 Sumber Data Penelitian	30
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	30
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	33
3.6 Metode Pengumpulan Data	34
3.7 Uji Instrumen.....	35
3.7.1 Uji Validitas	35
3.7.2 Uji Reabilitas	37
3.8 Metode Pengelolaan/ Analisis Data	39
3.8.1 Analisis Deskriptif	39
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.8.3 Korelasi Rank Spearman	41
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi	41

3.8.5 Uji Hipotesis	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	45
4.1.1 Sejarah dan perkembandan Hotel NJD Puncak Bogor	45
4.1.2 Visi dan Misi Hotel NJD Puncak Bogor.....	45
4.1.3 Struktur Organisasi	46
4.2 Profil Responden	48
4.3 Analisis Deskriptif.....	51
4.3.1 Kepuasan Kerja Pada Hotel NJD Puncak Bogor	51
4.3.1.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja	64
4.3.2 Kinerja Karyawan Pada Hotel NJD Puncak Bogor	65
4.3.2.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan.....	77
4.4 Uji Asumsi Klasik	79
4.4.1 Uji Normalitas	79
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas	80
4.5 Korelasi Rank Spearman	80
4.6 Analisis Koefisien Determinasi.....	81
4.7 Uji Hopotesis	82
4.8 Pembahasan	83
4.8.1 Kepuasan kerja pada Hotel NJD Puncak Bogor	83
4.8.2 Kinerja Karyawan pada Hotel NJD Puncak Bogor	84
4.8.3 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel NJD Puncak Bogor.....	85
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	86
5.1 Simpulan.....	86
5.2 Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah karyawan pada seluruh divisi Hotel NJD Puncak Bogor Puncak Bogor.....	2
Tabel 1.2 Absensi Karyawan pada Hotel NJD Puncak Bogor Puncak Bogor Per Bulan selama Tahun 2021	3
Tabel 1.3 Absensi Karyawan pada Hotel NJD Puncak Bogor Puncak Bogor Per Bulan selama Tahun 2022	4
Tabel 1.4 Penilaian Karyawan pada Hotel NJD Puncak Bogor Tahun 2021-2022	5
Tabel 1.5 Turnover Karyawan pada Hotel NJD Puncak Bogor Tahun 2021-2022	6
Tabel 1.6 Occupancy pada Hotel NJD Puncak Bogor dari tahun 2021 sampai 2022..	6
Tabel 1.7 Keluhan Pengunjung pada Hotel NJD Puncak Bogor Tahun 2021-	7
Tabel 1.8 Pra Survey Kepuasan Kerja Hotel NJD Puncak Bogor	8
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	24
Tabel 3.1 Oprasionalisasi Variabel	31
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i> Kepuasan Kerja.....	34
Tabel 3.3 Skala <i>Likert</i> Kinerja Karyawan.....	35
Tabel 3.4 Uji Validitas Kepuasan Kerja	36
Tabel 3.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	37
Tabel 3.6 Kriteria penelitian terhadap koefisien α <i>Cronbach</i>	38
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	38
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	38
Tabel 3.9 Interpretasi Hasil	40
Tabel 3.10 Tingkat Keeratan Korelasi	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.4 Jawaban “Karyawan bekerja di perusahaan sampai pension ”.	51
Tabel 4.5 Jawaban “Karyawan tidak pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan ini”	52
Tabel 4.6 Jawaban “Karyawan tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja”.	52
Tabel 4.7 Jawaban “Karyawan tidak pernah mangkir atau terlambat karena mencari penghasilan diluar pekerjaan ”.	53
Tabel 4.8 Jawaban “Karyawan tidak hadir tanpa keterangan yang jelas”.	54
Tabel 4.9 Jawaban “Karyawan selalu hadir tepat waktu ”.....	55
Tabel 4.10 Jawaban “Merasa senang dengan hasil kerja”.	55
Tabel 4.11 Jawaban “Merasa senang dengan teman kerja”.	56
Tabel 4.12 Jawaban “Merasa senang dengan jabatan”.	57
Tabel 4.13 Jawaban “Bangga dengan pekerjaannya ”.	58
Tabel 4. 14 Jawaban Mencintai Pekerjaan”.	58
Tabel 4.15 Jawaban “Bekerja dengan sungguh - sungguh ”.....	59
Tabel 4.16 Jawaban “Bekerja dengan hati nurani ”.	60

Tabel 4.17 Jawaban “bekerja dengan maksimal”	60
Tabel 4.18 Jawaban “Memisahkan masalah pribadi dengan masalah pekerjaan”	61
Tabel 4.19 Hasil Rata-rata tanggapan responden terhadap kepuasan kerja	62
Tabel 4.20 Interpretasi Hasil	64
Tabel 4.21 Jawaban “Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.”	65
Tabel 4.22 Jawaban “Mengutamakan Kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan.”	66
Tabel 4.23 Jawaban “Memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan.”	67
Tabel 4.24 Jawaban “mampu mencapai target yang diberikan”	67
Tabel 4.25 Jawaban “Memberikan masukan atau kontribusi yang baik”	68
Tabel 4.26 Jawaban “Mampu menyelesaikan tugas tambahan”	69
Tabel 4.27 Jawaban “Mampu Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”	69
Tabel 4.28 Jawaban “Melaksanakan tugas dengan selesai”	70
Tabel 4.29 Jawaban “Tidak menunda-nunda pekerjaan.”	71
Tabel 4.30 Jawaban “Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya.”	71
Tabel 4.31 Jawaban “Meningkatkan hasil dari setiap penggunaan sumber daya”	72
Tabel 4.32 Jawaban “Bekerja sesuai dengan SOP Pekerjaan.”	73
Tabel 4.33 Jawaban “Tingkat karyawan dalam melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan atau bimbingan orang lain”	73
Tabel 4.34 Jawaban “Tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan”	74
Tabel 4.35 Jawaban “Percaya diri dalam tugas menjalankan tugas yang diberikan.”	75
Tabel 4.36 Hasil dan Rata-rata tanggapan responden terhadap kinerja karyawan	75
Tabel 4.37 Interpretasi Hasil	77
Tabel 4.38 Hasil Uji Normalitas	79
Tabel 4.39 Hasil Korelasi Rank Spearman	81
Tabel 4.40 Hasil Dari Analisis Koefisien Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	28
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis.....	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	46
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.	50
Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas	80
Gambar 4.6 Kurva Pengujian Hipotesis.....	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Kepuasan Kerja	94
Lampiran 1. 2 Kuesioner Kinerja Karyawan	95
Lampiran 1. 3 Tabulasi Kepuasan.....	96
Lampiran 1. 4 Tabulasi Kinerja Karyawan.....	97
Lampiran 1. 5 Distribusi Nilai r	98
Lampiran 1. 6 Distribusi Nilai T	99
Lampiran 1.7 Empirik	100
Lampiran 1.8 Uji Heteroskedastisitas	100
Lampiran 1.9 Uji Normalitas	101
Lampiran 1.10 Korelasi Rank Spearman	101
Lampiran 1.11 Hasil Analisis Determinasi	102

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan kemajuan suatu organisasi, peran manusia sangatlah penting. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada didalamnya. Semua perusahaan dan organisasi baik yang bersifat mengutamakan keuntungan maupun tidak mengutamakan keuntungan dituntut untuk senantiasa beradaptasi, belajar secara efektif, dan sanggup menentukan daya saing secara global, berdasarkan keterbukaan akan arus teknologi dan informasi yang semakin maju.

Era globalisasi saat ini memiliki persaingan yang cukup ketat terlebih pada organisasi yang bersifat mengutamakan keuntungan. Teknologi yang semakin canggih menuntut setiap perusahaan harus dapat memiliki peralatan yang canggih, pernyataan tersebut membuat perusahaan terfokus pada teknologi saja, kurang adanya perhatian pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia bukanlah sebagai faktor penunjang terbentuknya perusahaan atau organisasi, melainkan sebuah aset terpenting yang mutlak ada. Keberadaan mereka di dalam perusahaan merupakan penggerak, pengelola, pengatur, dan penyeimbang. Tanpa ada peran dari sumber daya manusia, perusahaan tidaklah dapat berjalan.

Usaha dalam skala besar maupun kecil pasti mengandalkan sumber daya manusia yang dapat menjadikan usaha atau bisnis itu maju dan berkembang, Sebab sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas akan memberikan kontribusi (kinerja) yang positif ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kinerja positif seperti sikap perjuangan, pengabdian, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Peningkatan sikap perjuangan, pengabdian, dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata, hal ini dimaksudkan agar terbentuk suasana kerja yang positif, Di samping itu peningkatan melalui pembinaan para karyawan bisa menjadi aset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini karyawan yang kompeten dapat membentuk kinerja yang positif.

Kinerja yang positif dapat diartikan juga sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya, meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila karyawan tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Sama halnya seperti teori yang dikemukakan oleh Robbins and Judge (2017) « istilah kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk pada sikap umum seorang terhadap pekerjaannya, Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya tersebut. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya".

Hotel adalah suatu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau seluruh bangunan yang menyediakan jasa pelayanan penginapan makan dan minum yang dikelola secara komersial serta memenuhi ketentuan persyaratan yang ditetapkan oleh pemerintah, Salah satunya yaitu pada Hotel NJD Puncak Bogor merupakan salah satu tempat penginapan yang beralamat Jl. Ciburial, Tugu Utara, Kec. Cisarua, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16750 Perusahaan ini bergerak dalam bidang penginapan yang berada dikawasan wisata Puncak Bogor.

Hubungan antara perusahaan dengan karyawan didasarkan pada hubungan yang saling menguntungkan. Satu sisi perusahaan mendapatkan keuntungan yang besar, disisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus terpenuhi. Kondisi tersebut jika terpenuhi akan menimbulkan hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan. Hal tersebut tidaklah mudah, salah satu cara untuk mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan.

Keluarnya karyawan dari perusahaan merupakan cara mengungkapkan ketidakpuasan yang dapat merugikan perusahaan. Perusahaan harus menghabiskan biaya untuk mencari karyawan baru sebagai penggantinya, Biaya tersebut dikeluarkan melalui proses pengembangan dan pelatihan, Kerugian besar lainnya yaitu karyawan yang mempunyai kinerja yang baik serta pengalaman yang cukup tinggi. Jika kepuasan kerja telah terpenuhi, maka kinerja karyawan akan meningkat yang dapat menunjang perusahaan dalam mencapai keuntungan yang maksimal. Sedangkan jika kepuasan karyawan tidak terpenuhi maka kinerja karyawan akan terganggu dan berdampak pada sulitnya dalam mencapai keuntungan maksimal sesuai dengan yang di targetkan. Dalam setiap tahunnya terlihat bahwa ada penilaian kinerja membuat perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawan dalam setiap tahunnya.

Kenyataannya masih banyak masalah kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada Hotel NJD Puncak Bogor, Jumlah karyawan Hotel NJD Puncak Bogor tidaklah selalu tetap atau berfluktuasi, Tahun 2020 Hotel NJD Puncak Bogor Puncak Bogor memiliki karyawan berjumlah 30 orang dari seluruh divisi yang ada.

Tabel 1.1 Jumlah karyawan pada seluruh divisi Hotel NJD Puncak Bogor Puncak Bogor

Bagian / Divisi	Jumlah Karyawan 2021	Jumlah Karyawan 2022
Front Office	4	4
Housekeeping	8	9
Food and Beverage	5	9

Sales and Marketing	2	2
Accounting	2	2
Engineering	4	4
Total Karyawan Keseluruhan	25	30

Sumber: Data Sekunder, 2023

Tabel di atas dapat dilihat banyaknya jumlah karyawan bagian operasional dari 6 divisi yang dimiliki oleh Hotel NJD Puncak Bogor Puncak Bogor, Front Office sebanyak 4 orang, Housekeeping sebanyak 9 orang, Food and Beverage sebanyak 9 orang, sales and marketing sebanyak 2 orang, Accounting sebanyak 2 orang dan Engineering sebanyak 4 orang. Tabel di atas merupakan tabel banyaknya jumlah karyawan yang dimiliki oleh Hotel NJD Puncak Bogor Puncak Bogor. Pimpinan Hotel NJD Puncak Bogor Puncak Bogor harus menjaga hubungan dengan para karyawannya, dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan solusi dan motivasi terhadap karyawannya.

Solusi dan motivasi tersebut bisa berupa gaji, reward (penghargaan), promosi jabatan, dan lain-lain. Gaji merupakan salah satu faktor seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, pada Hotel NJD Puncak Bogor Puncak Bogor karyawan mendapatkan gaji tidak sesuai dengan tingkat pekerjaannya dan tidak dapat menutupi kebutuhan hidup sehari-hari dari karyawannya tersebut. Selain itu karyawan tersebut jarang mendapat reward (penghargaan) oleh perusahaan apabila kinerja karyawan tersebut bagus atau dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dan karyawan tidak pernah mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan walaupun sudah bekerja sudah lama di dalam perusahaan itu.

Kepuasan kerja salah satunya dapat dilihat dari tingkat kehadiran (absensi) karyawan. Hotel NJD Puncak Bogor Puncak Bogor dalam penelitian ini untuk mengukur kepuasan kerja karyawan menggunakan jumlah absensi atau ketidakhadiran, sehingga dapat terlihat tingkat kehadiran Hotel NJD Puncak Bogor Puncak Bogor yang dinyatakan pada tabel berikut.

Tabel 1.2 Absensi Karyawan pada Hotel NJD Puncak Bogor Puncak Bogor Per Bulan selama Tahun 2021

2021							
Bulan	Jumlah hari kerja	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Hadir	Tidak Hadir	Tingkat Kehadiran	Tingkat Absensi
Januari	27	24	648	644	4	99,38%	0,62%
Februari	24	24	576	573	3	99,48%	0,52%
Maret	27	19	513	509	4	99,22%	0,78%
April	26	19	494	489	5	98,99%	1,01%
Mei	27	26	702	695	7	99,00%	1,00%

Juni	26	27	702	698	4	99,43%	0,57%
Juli	27	27	729	725	4	99,45%	0,55%
Agustus	27	20	540	532	8	98,52%	1,48%
September	26	20	520	518	2	99,62%	0,38%
Oktober	27	20	540	533	7	98,70%	1,30%
November	26	24	624	619	5	99,20%	0,80%
Desember	27	25	675	667	8	98,81%	1,19%
Total	317	275	7263	7202	61	99,16%	0,84%
Rata-Rata	26,42	22,92	605,25	600,17	5,08	99,15%	0,85%

Sumber : Data sekunder, 2023.

Tabel 1.3 Absensi Karyawan pada Hotel NJD Puncak Bogor Puncak Bogor Per Bulan selama Tahun 2022

Bulan	Jumlah hari kerja	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Hadir	Tidak Hadir	Tingkat Kehadiran	Tingkat Absensi
Januari	27	25	675	669	6	99,11%	0,90%
Febuari	24	24	576	570	6	98,96%	1,05%
Maret	27	23	621	613	8	98,71%	1,31%
April	26	23	598	588	10	98,33%	1,70%
Mei	27	27	729	722	7	99,04%	0,97%
Juni	26	27	702	697	5	99,29%	0,72%
Juli	27	24	648	639	9	98,61%	1,41%
Agustus	27	21	567	563	4	99,29%	0,71%
September	26	21	546	538	8	98,53%	1,49%
Oktober	27	20	540	536	4	99,26%	0,75%
November	26	27	702	696	6	99,15%	0,86%
Desember	27	30	810	801	9	98,89%	1,12%
Total	317	292	7714	7632	82	98,94%	1,07%
Rata-Rata	26,42	24,33	642,83	636,00	6,83	98,93%	1,08%

Sumber : Data sekunder, 2023.

Perhitungan Tabel dapat dilakukan pada rumus berikut ini:

Total hari kerja = Jumlah Hari kerja x Jumlah Karyawan

Jumlah hari kehadiran = Total Hari Kerja - Jumlah Absensi

Persentase tingkat kehadiran = Jumlah hari kehadiran / Total hari kerja \times 100%

Jumlah hari absen = Jumlah ketidakhadiran karyawan selama 1 bulan

Tingkat absensi = Jumlah hari absensi / Total hari kerja \times 100%

Toleransi ketidakhadiran yang diberikan oleh Hotel NJD Puncak Bogor Puncak Bogor kepada karyawannya adalah tiga hari tidak masuk kerja berturut-turut tanpa alasan akan mendapat Surat Peringatan (SP) dan lima hari tidak masuk kerja secara berturut-turut tanpa alasan maka perusahaan akan melakukan pemutusan

hubungan kerja (PHK), selain itu memberikan izin sakit, cuti, dan urusan pribadi lainnya selama dua hari.

Hotel NJD Puncak Bogor Puncak Bogor mempunyai peraturan organisasi untuk mendisiplinkan karyawannya, peraturan tersebut yaitu dalam absensi karyawan menetapkan batas maksimum tingkat absensi sebesar 1%, ketidakhadiran karyawan disebabkan antara lain adanya pemberian jatah libur sakit, izin urusan pribadi, serta tanpa kehadiran yang tidak jelas, sehingga dimanfaatkan karyawan untuk tidak bekerja, jika tingkat absensi melebihi 1%, karyawan akan menerima teguran, atau bahkan dikeluarkan dari perusahaan. Tingkat absensi karyawan pada Hotel NJD Puncak Bogor masih terlihat dengan adanya karyawan yang tidak hadir dalam bekerja. Selain itu penilaian kinerja karyawan setiap departemen atau divisi juga dilakukan oleh Hotel NJD Puncak sebagai penilaian bagaimana setiap departemen atau divisi melakukan kinerja yang baik atau tidak. Berikut merupakan hasil penilaian kinerja karyawan dari berbagai departemen yang ada di Hotel NJD Puncak pada table di bawah ini:

Tabel 1.4 Penilaian Karyawan pada Hotel NJD Puncak Bogor Tahun 2021-2022

No	Departemen	Jumlah	Rata-Rata Nilai Tahun 2021		Rata-rata Nilai Tahun 2022	
			Nilai	kategori	Nilai	Kategori
1	Front Office	4	82	Baik	83	Baik
2	Housekeeping	8	80	Baik	83	Baik
3	Food and Bevarage	5	82	Baik	85	Baik
4	Sales and Marketing	2	84	Baik	85,5	Baik
5	Accounting	2	83	Baik	82	Baik
6	Engineering	4	80	Baik	75	Cukup baik
	Rata-rata	25	81,83		82,25	

Sumber: Data Sekunder, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan secara rata-rata pada di Hotel NJD Puncak tahun 2021-2022. Bahwa di Hotel NJD Puncak memiliki kinerja karyawan yang berbeda-beda dari berbagai departemen, seperti Front Office, Housekeeping, Food and Bevarage, Sales and Marketing, Accounting, dan Engineering. Sedangkan untuk departemen yang mendapatkan nilai yang rendah yaitu pada departemen Engineering yang menunjukkan dari tahun ke tahunnya mengalami penurunan penilaian kinerja. Selain itu turnover karyawan juga terjadi pada Hotel NJD Puncak Bogor Puncak Bogor

Hotel NJD Puncak Bogor pada tahun 2022 mengalami fluktuasi jumlah karyawan. Turnover karyawan dapat dirasakan dampaknya sehingga menyebabkan kekurangan tenaga kerja karyawan berdampak pada kinerja yang kurang optimal di dalam perusahaan, tingkat kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap tingkat

turnover karyawan, kinerja karyawan sangat menentukan keberlangsungan organisasi berjalan secara efektif. Turnover karyawan terjadi pada Hotel NJD Puncak Bogor lihat pada tabel.

Tabel 1.5 Turnover Karyawan pada Hotel NJD Puncak Bogor Tahun 2021-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
2021	25	12	8
2022	30	7	15
Total		19	23

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Dari tabel 1.4 di atas menunjukkan jumlah karyawan yang masuk dan keluar (resign) dari Hotel NJD Puncak Bogor dari tahun 2021 sampai dengan 2022. Dapat dilihat bahwa tingkat karyawan yang masuk jumlahnya 19 orang dengan tingkat karyawan yang keluar sejumlah 23 orang. Hal ini dapat dilihat jumlah karyawan yang keluar lebih banyak dari jumlah karyawan yang masuk. Hal ini disebabkan karna banyaknya karyawan yang mengeluh akan jumlah pekerjaan yang dianggap terlalu banyak, Apabila tingkat turnover tinggi maka kemungkinan akan timbul ketidakpuasan karyawan dan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Kinerja yang menurun dapat dilihat dari data keluhan pengunjung, karena semakin meningkat jumlah keluhan maka jumlah hunian pun akan mengalami penurunan. Berikut Occupancy pada Hotel NJD Puncak Bogor dari tahun 2021 sampai 2022 di bawah ini.

Tabel 1.6 Occupancy pada Hotel NJD Puncak Bogor dari tahun 2021 sampai 2022

Bulan	2021			2022	
	Target (kamar terisi)	Realisasi (Kamar terisi)	Pencapaian	Realisasi (Kamar terisi)	Pencapaian
Januari	600	265	44%	117	20%
Febuari	600	235	39%	209	35%
Maret	600	305	51%	176	29%
April	600	245	41%	263	44%
Mei	600	239	40%	259	43%
Juni	600	198	33%	240	40%
Juli	600	240	40%	242	40%
Agustus	600	276	46%	229	38%
September	600	283	47%	293	49%
Oktober	600	306	51%	289	48%

November	600	282	47%	297	50%
Desember	600	254	42%	265	44%
Rata-Rata	43%			40%	

Sumber : Data *Sekunder*, Hotel NJD Puncak Bogor

Dari table 1.5 di atas menunjukkan terjadinya penurunan dari tahun 2021 hingga 2022, hal ini dapat di lihat dari tahun 2021 realisasi kamar terisi terendah ada pada bulan juni dengan jumlah 198 unit kamar, pada tahun 2022 realisasi kamar terisi terendah ada pada bulan januari dengan jumlah 117 unit kamar serta rata-rata pencapaian kamar terisi pada Hotel NJD Puncak Bogor mengalami penurunan setiap tahunnya dan belum mencapai target yang di tentukan yaitu sebanyak 600 unit kamar terisi setiap bulannya, hal ini mungkin saja disebabkan karena meningkatnya jumlah keluhan, berikut data keluhan pengunjung pada Hotel NJD Puncak Bogor dari tahun 2021 sampai 2022 di bawah berikut.

Tabel 1.7 Keluhan Pengunjung pada Hotel NJD Puncak Bogor Tahun 2021-2022

Bulan	Tahun 2021	Tahun 2022
	Jumlah keluhan	Jumlah keluhan
Januari	13	18
Febuari	17	35
Maret	13	19
April	16	20
Mei	17	22
Juni	10	20
Juli	12	15
Agustus	17	17
September	15	19
Oktober	18	16
November	25	23
Desember	13	25
Total	186	249

Sumber : Data *Sekunder*, Hotel NJD Puncak Bogor.

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan jumlah keluhan pengunjung yang meningkat setiap bulannya. Sedangkan ketentuan Hotel NJD Puncak Bogor setiap bulannya menginginkan jumlah keluhan pengunjung maksimal 10 keluhan dalam sebulan atau 120 keluhan dalam setahun tetapi data diatas menunjukkan jumlah keluhan melebihi ketentuan yang berarti adanya suatu permasalahan yang terjadi. Meningkatnya jumlah keluhan pengunjung setiap tahunnya. Jenis keluhan beragam, sesuai dengan masing-masing kondisi kamar. Mulai dari AC yang tidak dingin, pelayanan yang kurang dan lamban, hingga kurangnya kebersihan. Padahal perusahaan telah menetapkan dan mengharapakan tidak ada lagi keluhan atau

berkurangnya jumlah keluhan yang dialami pengunjung, tetapi jumlah keluhan pada tahun 2021 sejumlah 186 keluhan dimana 100 keluhan disebabkan kurangnya pelayanan dan sisanya 86 Keluhan disebabkan karna fasilitas yang tersedia, pada tahun 2022 meningkat sejumlah 249 keluhan dimana 171 keluhan yang disebabkan kurangnya pelayanan, dan sisanya 78 disebabkan fasilitas yang tersedia. Peningkatan keluhan seperti ini tentunya dapat merugikan perusahaan karena dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan pengunjung atas pelayanan dan sarana yang tersedia. Kepuasan kerja merupakan dampak dari pelaksanaan kerja, secara tidak langsung kepuasan kerja juga akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tingkat kehadiran. Karena semakin rendahnya kepuasan kerja yang didapatkan oleh tiap karyawan cenderung malas bekerja dan lebih sering absen sehingga tingkat kehadiran menjadi rendah, demikian pula sebaliknya semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan oleh setiap karyawan cenderung lebih semangat dalam bekerja. Hal ini didukung dengan adanya tingkat kehadiran karyawan.

Dalam pra survey penelitian, peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 20 orang karyawan dengan beberapa bagian yang berbeda mengenai kepuasan kerja untuk mengetahui bagaimana sebenarnya kepuasan kerja yang ada pada karyawan Hotel NJD Puncak Bogor. Kuesioner yang disebar hanya pertanyaan yang bersangkutan dengan variabel x (Kepuasan Kerja) saja.

Tabel 1.8 Pra Survey Kepuasan Kerja Hotel NJD Puncak Bogor

No	Pertanyaan	Ya	Persentase %	Tidak	Persentase %
1	Turnover				
	Saya tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja	12	60%	8	40%
2	Tingkat Kehadiran				
	Saya datang dan pulang bekerja pada waktu yang tepat	15	75%	5	25%
3	Menyenangi Pekerjaan				
	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	7	35%	13	65%
4	Mencintai Pekerjaan				
	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	9	45%	11	55%
5	Moral Kerja				
	Memisahkan permasalahan pribadi dengan pekerjaan	16	80%	4	20%

Sumber: Data Primer

Dari hasil kuesioner yang disebarakan oleh peneliti terlihat jelas bahwa adanya jumlah ketidakpuasan terhadap indikator yang terdapat dalam kepuasan kerja itu sendiri, antara lain: pada indikator Menyenangi Pekerjaan terdapat 13 karyawan yang menjawab tidak (65%), indikator Mencintai Pekerjaan terdapat sebanyak 11 karyawan yang menjawab tidak (55%). Yang artinya beberapa karyawan tidak merasa senang atau bangga dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Hotel NJD Puncak Bogor menghadapi suatu kesenjangan antara kenyataan dan harapan, maka dari itu Hotel NJD Puncak Bogor harus mampu mengelola sumber daya dengan semaksimal mungkin. Perusahaan harus selalu memperhatikan dan selalu menghargai setiap upaya yang dilakukan oleh karyawan sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja serta meningkatnya kinerja karyawan, Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL NJD PUNCAK BOGOR"

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi yang ada bahwa masalah yang ada itu:

1. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan
2. Adanya Turnover karyawan yang masih tinggi.
3. Tingkat pencapaian target hunian yang berfluktuasi
4. Terjadinya peningkatan keluhan pelanggan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepuasan Kerja pada Hotel NJD Puncak Bogor ?
2. Apakah kinerja karyawan pada Hotel NJD Puncak Bogor ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berhubungan dengan kinerja karyawan pada Hotel NJD Puncak Bogor ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksud untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan pada Hotel NJD Puncak Bogor.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan Menganalisis bagaimana tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Hotel NJD Puncak Bogor.
2. Untuk mengetahui dan Menganalisis bagaimana tingkat Kinerja Karyawan Hotel NJD Puncak Bogor.
3. Untuk mengetahui dan Menganalisis bagaimana Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Hotel NJD Puncak Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

- Bagi penulis, penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan penulis mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- Bagi pembaca, penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan bahwa kepuasan kerja itu mampu menjadi pembuka kunci bagi suksesnya tujuan organisasi atau perusahaan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah untuk memberikan masukan kepada organisasi ataupun perusahaan mengenai pentingnya kepuasan kerja yang diterapkan dalam seluruh karyawan, agar mampu menjawab dan memecahkan persoalan yang ada didalam organisasi atau perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Mulai dari apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur dan bagaimana mengatasinya.

Mangkunegara (2017) menyimpulkan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia, menurut adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Sedarmayanti (2017), menyederhanakannya bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”.

Menurut Hasibuan (2017, p.10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dengan proses yang terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Arif Yusuf Hamali 2018) yaitu :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kepegawaian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepimimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam

manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaikbaiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut *Cushway* dalam Edy Sutrisno (2016), tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM

Menurut Sedarmayanti (2017) tujuan MSDM adalah sebagai berikut :

- 1) Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM termotivasi tinggi, berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan
- 2) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan
- 3) Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi
- 4) Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- 5) Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Afandi (2018).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis Edy Sutrisno (2019).

Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Afandi (2018) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (Discrepancies)

Kepuasan merupakan suatu hal memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai (Value attainment)

Kepuasan merupakan hal dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (Equity)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya Organisasi (Organization Culture)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

2.2.3 Manfaat Kepuasan Kerja

Nitisemito (2019:89) Suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat kepuasan kerja:

1. Pekerja akan lebih cepat diselesaikan Pekerjaan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja. 8
2. Kerusakan akan dapat dikurangi Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat mmbuat kepuasan karyawan dalam bekerja
3. Absensi dapat diperkecil Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun diarenakan karyawan bersemangat
4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa pas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan

5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan Profuktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

1. Menyenangi Pekerjaannya

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena a bisa mengerjakannya dengan baik.

2. Mencintai Pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaannya tersebut sesuai dengan keinginannya.

3. Moral kerja positif

Merupakan kesepakatan batiniah yang muneul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesai dengan mutu yang ditetapkan.

4. Disiplin Kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5. Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecapakan dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2017) Kepuasan kerja berhubungan dengan indikator-indikator seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

1. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat Ketidakhadiran (Absensi) kerja

Karyawan-karyawan yang kurang pas cenderung tingkat ketidakhadiran (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Adanya kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa pas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang usianya lebih muda biasanya mempunyai harapan yang ideal dengan dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapan dengan realita terdapat ketidakseimbangan yang dapat menyebabkan mereka tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide yang kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

Afandi (2018) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

5. Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

Berdasarkan pengertian yang didefinisikan beberapa ahli itu memperjelas, bahwa dengan meningkatnya suatu kinerja pegawai, maka pekerjaan akan bisa lebih cepat diselesaikan, kesalahan dapat dikurangi, tingkat absensi dan keterlambatan bisa diperkecil, yang artinya diharapkan target kinerja dapat terealisasi dengan baik di dalam perusahaan maupun instansi pemerintahan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada suatu periode tertentu dengan tujuan untuk mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan atau instansi pemerintahan.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Putri (2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu
14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

Berdasarkan uraian di atas pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat menyatakan bahwa dalam meningkatkan kinerja, karyawan perlu memperhatikan faktor-faktor penyebab seperti yang telah dikemukakan di atas secara keseluruhan. Artinya masing-masing faktor akan memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja, baik kinerja pegawai maupun

kinerja organisasi. Masing-masing faktor penyebab akan mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan hal penting dalam program manajemen suatu instansi secara keseluruhan. Hal ini disebabkan karena kinerja yang terukur akan mendorong pencapaian kinerja tersebut. Pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan akuntabilitas. Selain itu pula pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Menurut Edison, (2016) menilai Kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif yaitu dengan melihat kontribusi dan prestasi yang telah diberikannya. Penilaian kinerja juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perubahan kinerja yang terjadi dan karena begitu pentingnya penilaian ini maka perlu dilakukan secara berkelanjutan.

Suatu perusahaan dalam melakukan penilaian kerja berdasarkan pada beberapa alasan, yaitu:

1. Manajemen perlu mengetahui kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
2. Manajemen perlu memastikan bahwa karyawan telah bekerja dengan benar sesuai dengan tujuan perusahaan/organisasi.
3. Manajemen memberikan sinyal kepada karyawan bahwa setiap proses atau hasil yang dicapai akan dinilai dan dihargai sesuai kontribusi dan prestasi yang dicapai.

2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Organisasi melakukan penilaian kinerja untuk berbagai tujuan. Menurut Kaswan dalam Kurniasari (2018) di antaranya:

1. Penilaian memberi justifikasi organisasi secara resmi untuk pengambilan keputusan pekerjaan, yaitu mempromosikan karyawan yang berkinerja menonjol; membina karyawan berkinerja kurang; melatih, memindahkan, atau mendisiplinkan yang lain; meningkatkan imbalan (atau tidak) dan sebagai landasan mengurangi jumlah tenaga kerja. Singkatnya, penilaian berfungsi sebagai input kunci untuk melaksanakan sistem imbalan dan hukuman organisasi yang sifatnya resmi.
2. Penilaian digunakan sebagai kriteria dalam validasi tes. Yaitu, hasil tes dikorelasikan dengan hasil penilaian untuk menilai hipotesis bahwa skor tes memprediksi kinerja pekerjaan. Akan tetapi, jika pekerjaan tidak dilakukan

dengan cermat, atau jika pertimbangan diluar kinerja mempengaruhi hasil kinerja, penilai tidak dapat digunakan untuk tujuan itu.

3. Penilaian memberikan umpan balik kepada karyawan dan dengan demikian berfungsi sebagai sarana untuk pengembangan pribadi dan karir.
4. Penilaian dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan dan juga untuk meneguhkan tujuan-tujuan untuk program pelatihan.
5. Penilaian dapat mendiagnosis masalah-masalah organisasi dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan karakteristik-karakteristik pribadi untuk dipertimbangkan dalam mempekerjakan, dan penilaian juga menyediakan landasan untuk membedakan antara karyawan yang berkinerja efektif dengan yang berkinerja tidak efektif. Oleh karena itu penilaian menggambarkan awal suatu proses, daripada produk akhir.
6. Penilaian bersifat memotivasi, yaitu mendorong inisiatif, mengembangkan rasa tanggung jawab, dan merangsang usaha-usaha untuk berkinerja lebih baik.
7. Penilaian merupakan wahana komunikasi, sebagai dasar diskusi tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan. Melalui diskusi, kedua pihak dapat mengenal lebih baik lagi.
8. Penilaian dapat berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan SDM dan pekerjaan, yaitu memberikan input yang berharga untuk inventarisasi keterampilan dan perencanaan SDM.
9. Penilaian dapat dijadikan dasar penelitian MSDM, yaitu untuk menentukan apakah program MSDM yang ada efektif.

Manfaat penilaian kinerja menurut Werther & Davis dalam Bintoro dan Daryanto (2017), adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan kinerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Penempatan karyawan
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Mendeteksi kelemahan proses *staffing*
7. Mendeteksi ketidaktepatan informasi
8. Mendeteksi kesalahan jabatan
9. Menjamin kesempatan kerja yang setara
10. Mendeteksi faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja
11. Memberikan umpan balik bagi departemen SDM

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian kinerja dapat membantu organisasi untuk menentukan kekuatan dan kelemahan karyawan,

mengetahui area yang perlu perbaikan, dan memberikan umpan balik untuk membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka.

2.3.5 Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2018) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Merupakan hasil kerja keras dari para pegawai yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

2. Kuantitas Kerja

Adalah hasil kerja keras dari pegawai yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Dengan adanya pegawai yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka pegawai berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Kemampuan bekerja sama yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari pegawai dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, komunikasi yang baik antar rekan kerja sehingga tercipta peningkatan kinerja.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai.

Berdasarkan uraian di atas menurut para ahli unsur prestasi kerja atau kinerja yang dinilai di setiap perusahaan atau organisasi belum tentu sama, namun pada dasarnya mencakup unsur-unsur di atas terdiri dari: Kualitas kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, Kerjasama dan Inisiatif.

Menurut Mangkunegara (2017) , mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Mondy, Noe dan Premeaux (1999) dalam buku Donni (2017) pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi :

1. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapihan serta kelengkapan dalam menangani tugas-tugas yang ada didalam organisasi.

3. Kemandirian

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif

Berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain. Apakah assignments, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan dibutuhkan ukuran yang membantu penilaian lebih mudah dilakukan.

Menurut Indahingwati & Nugroho, 2020 mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama. Indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kuantitas pekerjaan mengacu pada jumlah target hasil yang dilakukan oleh pekerja dalam satu jam kerja, serta melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah ketentuan aktivitas yang harus diselesaikan

2) Kualitas pekerjaan yang mana fokus pada pekerjaan sudah sesuai dengan ketentuan atau persyaratan yang diberikan

3) Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang mana pada jenis pekerjaan tertentu perlu diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya

4) Kehadiran merujuk pada datang pada waktunya dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ada atau telah ditentukan

5) Kerja sama yang mana dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan beberapa orang dalam jenis pekerjaan tertentu

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Mochamad Rizki Mauludi 2019, HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA	Kepuasan kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Kepuasan Kerja (X): 1. Turnover 2. Tingkat Ketidakhadiran 3. Menyenangi Pekerjaan 4. Mencintai Pekerjaan	Metode penelitian kuantitatif, Teknik analisis regresi linier sederhana	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	KARYAWAN PADA NEW AYUDA 2 HOTEL PUNCAK BOGOR		5.Moral kerja Indikator kinerja karyawan(Y) : 1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Ketepatan Waktu 4.Efektivitas 5.Kemandirian		
2	Miqail Darmawansyah 2022, HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA FAVE HOTEL MARGONDA DEPOK	Kepuasan kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Kepuasan Kerja (X) : 1.Turnover 2.Tingkat Ketidakhadiran 3.Menyenangi Pekerjaan 4.Mencintai Pekerjaan 5.Moral kerja Indikator kinerja karyawan (Y) : 1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Pelaksanaan Tugas 4.Tanggung Jawab	Jenis peneltian kausal, data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3	Nadia kurnia 2019, HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA BOGOR ICON HOTEL	Kepuasan kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Kepuasan Kerja (X1) : 1.Turnover 2.Tingkat Ketidakhadiran 3.Menyenangi Pekerjaan 4.Upah 5.Moral kerja	Metode penelitian <i>explanatory research</i> &pengujian hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferesial yaitu:Uji Validitas dan Reliabilitas, Analisis Regresi Berganda, Analisis	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			Kinerja Karyawan(Y); 1.Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerja Sama 5. Inisiatif	Koefisien Determinasi (R ²) Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (uji t) dan Uji Simultan (uji F)	
4	Maureen Vanessa 2022, HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TRI KEMASINDO LESTARI JAKARTA TIMUR-CAKUNG	Kepuasan Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Kepuasan Kerja (X) ; 1.Turnover 2.Tingkat Ketidakhadiran 3.Menyenangi Pekerjaan 4.Mencintai Pekerjaan 5.Moral kerja Indikator Kinerja Karyawan (X); 1.Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerja Sama 5. Inisiatif	Metode penelitian kuantitatif, jenis penelitian survei yang mengambil sampel sesuai rumus slovin	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Nafi Yudha Prastianto2022, HUBUNGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAJU GLOBAL MOTOR PROVINSI	Kepuasan Kerja(X1) Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Kepuasan Kerja (X); 1.Kepuasan terhadap pekerjaan 2.Kepuasan terhadap gaji 3.Kepuasan terhadap promosi 4. Kepuasan terhadap atasan 5. Kepuasan pada perilaku rekan kerja Indikator Kinerja	Metode penelitian kuantitatif,Teknik analisis regresi linier berganda	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	JAMBI		Karyawan (Y); 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerja Sama 5. Inisiatif		

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa "Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis peraturan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan pengaruh antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan mengapa variabel ikut dilibatkan dalam penelitian. Peraturan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada Kerangka berpikir"

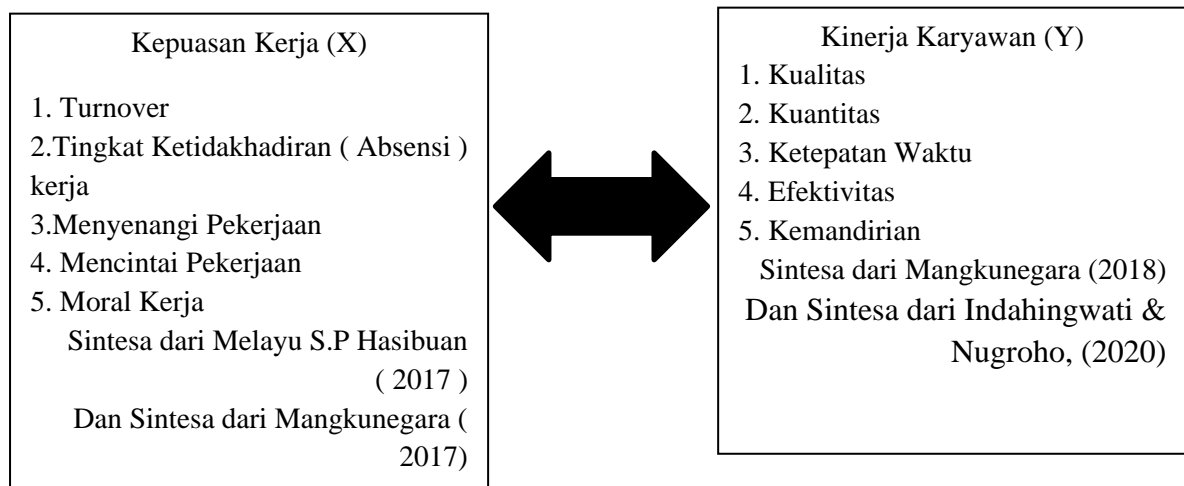
Dalam perkembangan suatu organisasi saat ini, sebuah organisasi harus bisa mencapai kinerja terbaik dari karyawannya. Kinerja yang tinggi bisa dilihat dari karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang diberlakukan pada dirinya. Semakin banyak aspek yang terkandung di dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya. Sebagai suatu sikap, maka kepuasan kerja akan memiliki dampak terhadap perilaku (tindakan) seseorang. Bahwa ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka, konsekuensi dari ketidakpuasan adanya respon yang menunjukkan keluarnya karyawan dari perusahaan bahkan kondisi menjadi lebih buruk yaitu ketidakhadiran dan keterlambatan yang terus menerus, kurangnya usaha dan meningkatnya kesalahan kerja yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap dan perasaan diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaji, kesempatan promosi, supervisi, pengawasan, rekan kerja dan sebagainya. Kinerja adalah suatu perwujudan hasil kerja yang dapat mencerminkan tingkatan prestasi dari seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam aspek kinerja ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah kepuasan kerja.

Semakin tinggi kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, semakin baik sikap dan minat karyawan terhadap pekerjaan maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Hal itu dibuktikan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mochamad Rizki Mauludi 2019 yang berjudul Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor ,yang hasilnya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Miqail Darmawansyah 2022 yang berjudul Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Fave Hotel Margonda Depok. yang hasilnya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Nadia kurnia 2019 yang Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Bogor Icon Hotel , yang hasilnya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul". Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah Kepuasan kerja (variabel x) dan kinerja karyawan (variabel y), hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga Hubungan yang kuat antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan Hotel NJD Puncak Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian verifikatif. Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory survey. Metode verifikatif menurut Sugiyono (2017) dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis serta menjelaskan pengaruh antar variabel. Penelitian explanatory survey merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan-hubungan antara variabel X dan Y atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, Objek penelitian merupakan variabel penelitian yang terdapat dalam tema/judul penelitian atau juga variabel-variabel yang akan di uji pada penelitian ini.

Objek penelitian dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu;

Variable Kepuasan Kerja (X) sebagai variabel independent, sedangkan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependent..

3.2.2 Unit Analisis

Menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2017) Tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya. Jadi, Unit analisis adalah mengenai "siapa yang diteliti" yaitu individu (perorangan), kelompok (gabungan perorangan), organisasi, atau daerah/wilayah. Unit analisis dapat berupa satu unit, beberapa unit, atau seluruh unit yang ada (populasi).

Unit analisis yang digunakan adalah individu (perorangan), yaitu sumber yang diperoleh berasal dari respon setiap orang atau individu dalam suatu kelompok atau organisasi. Individu yang dimaksud peneliti adalah Karyawan Hotel NJD Puncak Bogor . Sebanyak 30 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Jl. Ciburial, Tugu Utara, Kec. Cisarua, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16750

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Agar sebuah penelitian mendapatkan hasil yang maksimal maka jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Kualitatif

Adalah data yang diperoleh dari Hotel NJD Puncak Bogor dalam bentuk informasi baik berupa lisan maupun tulisan. Data kualitatif diperoleh melalui observasi, dan kepustakaan.

2. Data Kuantitatif

Adalah data yang diperoleh dari Hotel NJD Puncak Bogor dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data kuantitatif diperoleh melalui kuisioner yang akan dibagikan dan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini di peroleh melalui dua sumber yaitu;

1. Data Primer

Data primer, data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu Hotel NJD Puncak Bogor dan data primer yang dimaksud adalah hasil observasi untuk pengambilan data juga memberikan kuisioner kepada karyawan untuk dijawabnya.

2. Data Sekunder

Data sekunder, data yang diperoleh berupa data-data dari berbagai dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia pada Hotel NJD Puncak Bogor.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Oprasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan kerja (X)	1.Turn Over	1.Karyawan bekerja di perusahaan sampai pensiun 2.Karyawan tidak pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan ini	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		3.Karyawan tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja	
	2.Tingkat ketidakhadiran	1.Karyawan tidak pernah mangkir atau terlambat karena mencari penghasilan diluar pekerjaan 2. Karyawan tidak hadir tanpa keterangan yang jelas 3.Karyawan selalu hadir tepat waktu	Interval
	3.Menyenangi Pekerjaannya	1. Merasa senang dengan hasil kerja 2. Merasa senang dengan teman kerja 3. Merasa senang dengan jabatan	Interval
	4. Mencintai Pekerjaan	1. Bangga dengan pekerjaannya 2. Mencintai Pekerjaan 3. Bekerja dengan sungguh - sungguh	Interval
	5. Moral Kerja	1. Bekerja dengan hati nurani 2. bekerja dengan maksimal 3. Memisahkan masalah pribadi dengan masalah pekerjaan	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	1.Kualitas	1. Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja. 2. Mengutamakan Kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan. 3. Memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan.	Interval
	2. Kuantitas	1. mampu mencapai target yang diberikan 2. Memberikan masukan atau kontribusi yang baik 3. Mampu menyelesaikan tugas tambahan	Interval
	3. Ketepatan waktu	1. Mampu Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2.Melaksanakan tugas dengan selesai 3. Tidak menunda-nunda pekerjaan.	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	4.Efektivitas	1. Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya. 2.Meningkatkan hasil dari setiap penggunaan sumber daya 3.Bekerja sesuai dengan SOP Pekerjaan.	Interval
	5.Kemandirian	1. Tingkat karyawan dalam melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan atau bimbingan orang lain 2. Tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan 3. Percaya diri dalam tugas menjalankan tugas yang diberikan.	Interval

3.5 Metode Penarikan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relative sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Adapun Menurut Sugiyono (2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki ole populasi tersebut.

Penentuan sampel pada penelitian in dilakukan dengan Non Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Penentuan sampel adalah semua anggota populasi yang berjumlah 30 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019) data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan sampel data sebagai berikut :

a) *Survey* yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber/responden. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi unit analisis dari penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data metode *survey* ini adalah dengan cara :

- Wawancara

Menurut Sugiyono (2020), wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Penulis melakukan wawancara yang ditunjukkan kepada karyawan Hotel NJD Puncak Bogor.

a) Kuesioner

Kuesioner menurut (Sujarweni, 2020) merupakan suatu instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab. Peneliti membagikan kuesioner secara langsung Hotel NJD Puncak Bogor. Kemudian pertanyaan dalam kuesioner tersebut akan diukur dengan menggunakan Skala *Linkert*. Menurut Sugiyono (2021) Skala *Likert* :

- Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.
- Dengan Skala *Likert*, Maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan
- Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala *likert* yang dimodifikasi menjadi tabel dibawah ini :

Tabel 3.2 Skala *Likert* Kepuasan Kerja

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3.3 Skala *Likert* Kinerja Karyawan

Keterangan	Bobot
Selalu (SL)	5
Sering (SL)	4
Kadang-Kadang (KK)	3
Pernah (PR)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Instrumen penelitian yang digunakan skala *Likert* dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda

b) Observasi

Haryono (2020), menegaskan bahwa observasi merupakan metode penelitian yang penting untuk memahami dan memperkaya pengetahuan tentang fenomena yang diteliti. Observasi dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan, perubahan bahasa tubuh atau raut muka karyawan, dan pengamatan objek. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah observasi langsung.

3.7 Uji Instrumen

Uji instrument merupakan tahap mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner yang merupakan data primer yang harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian tersebut bertujuan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sahnyanya tindakan suatu data, hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Untuk mengukur validitas atas item-item pernyataan pada kuesioner dari setiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi *produk moment*. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, setiap pernyataan dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel.

Menurut Sugiyono (2019) Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment* :

$$r = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}(N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}$$

Keterangan:

- r : Nilai koefisien Pearson
 N : Jumlah Responden
 $\sum XY$: jumlah dari hasil kali nilai X dan nilai Y
 $\sum X$: jumlah nilai X
 $\sum Y$: jumlah nilai Y
 $\sum X^2$: jumlah dari kuadrat nilai X
 $\sum Y^2$: jumlah dari kuadrat nilai Y

Uji Validitas Variabel dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 20 orang. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS 25.

Tabel 3.4 Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Variabel	rtabel	rhitung	Keterangan
1	X1	Variabel X	0,444	.731**	VALID
2	X2		0,444	.625**	VALID
3	X3		0,444	.625**	VALID
4	X4		0,444	.684**	VALID
5	X5		0,444	.549*	VALID
6	X6		0,444	.689**	VALID
7	X7		0,444	.790**	VALID
8	X8		0,444	.634**	VALID
9	X9		0,444	.574**	VALID
10	X10		0,444	.754**	VALID
11	X11		0,444	.652**	VALID
12	X12		0,444	.699**	VALID
13	X13		0,444	.670**	VALID
14	X14		0,444	.620**	VALID
15	X15		0,444	.671**	VALID

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kepuasan kerja dengan sampel yang diteliti sebanyak 20 responden dan digambarkan dalam 15 pernyataan, diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja satu pernyataan dinyatakan tidak valid dan sisanya valid koefisien Thitung > 0,444

Tabel 3.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Variabel	rtabel	rhitung	Keterangan
1	Y1	Variabel Y	0,444	.576**	VALID
2	Y2		0,444	.707**	VALID
3	Y3		0,444	.764**	VALID
4	Y4		0,444	.857**	VALID
5	Y5		0,444	.738**	VALID
6	Y6		0,444	.811**	VALID
7	Y7		0,444	.787**	VALID
8	Y8		0,444	.787**	VALID
9	Y9		0,444	.631**	VALID
10	Y10		0,444	.655**	VALID
11	Y11		0,444	.745**	VALID
12	Y12		0,444	.823**	VALID
13	Y13		0,444	.538*	VALID
14	Y14		0,444	.516*	VALID
15	Y15		0,444	.574**	VALID

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel lingkungan kerja dengan sampel yang diteliti sebanyak 20 responden dan digambarkan dalam 15 pernyataan, diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien Thitung > 0,444.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesuiner yang memounyai indicator dari variabel atau konstruk.

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang dimana merupakan dimensi suatu variable dan disusun dalam bentuk kuisisioner. Uji reliabilitas juga di jadikan alat pengukuran yang dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran bahwa suatu instumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data katena istrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena istrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan menggunakan rumus koefisien reliabilitas *alfa cronbach*:

$$ri = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2}\right)$$

Di mana:

k = *Mean* kuadrat antara subyek

$\sum Si^2$ = *Mean* kuadrat kesalahan

St^2 = *Varians* total

Tabel 3.6 Kriteria penelitian terhadap koefisien α *Cronbach*

No.	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Realibel
2	$\alpha < \alpha < 0,8$	Cukup Realibel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Realibel

a. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,906	15

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha kepuasan kerja sebesar 0,906 dimana nilai 0,906 ini berada pada $\alpha > 0,8$ Yang artinya memiliki reliabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada lingkungan kerja itu dinyatakan reliabel.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,921	15

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha Kinerja Karyawan sebesar 0,921 dimana nilai 0,921 ini berada pada $\alpha > 0,8$ Yang artinya memiliki reliabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada kinerja karyawan itu dinyatakan reliabel.

3.8 Metode Pengelolaan/ Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul secara mendalam melalui table grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2019) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dengan (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relatif. Cara penghitungannya adalah:

- Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\Sigma f} \times 100\%$$

Keterangan: FR = Frekuensi relative
 F = Frekuensi hasil tanggapan responden
 Σf = Total frekuensi

- Rata-rata

$$\tilde{x} = \frac{\Sigma xi}{n}$$

Keterangan: \tilde{x} = Frekuensi relatif
 Σxi = Jumlah nilai X ke i sampai ke n
 n = Jumlah data

Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang di dapatkan dari tanggapan responden dari instrumen-instrumen penelitian. Untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah

selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu hasil dari skor penilaian setiap variabel dibagi dengan skor ideal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rumus berikut:

$$\text{Skor Ideal} = \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3. 9 Interpretasi Hasil

Skala	Kriteria Penilaian
0 – 20 %	Sangat Tidak Setuju / Sangat Buruk / Sangat Rendah
21 – 40 %	Tidak setuju / Buruk / Rendah
41 – 60 %	Kurang Setuju / Cukup / Sedang
61 – 80 %	Setuju / Baik / Kuat
81 – 100 %	Sangat Setuju / Sangat Baik / Sangat Kuat

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan diatas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independent* (X) dan variabel *Dependent* (Y) yang diteliti.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang efisien dan tidak bisa, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu :

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017) Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat

berdistribusi mendekati normal atau normal sekali. Untuk mengujinya digunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Rumusnya sebagai berikut :

$$KD = \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan :

KD = Jumlah Kolmogorov-smirnov yang dicari

n1 = jumlah sampel yang diperoleh

n2 = jumlah sampel yang diharapkan

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- c) Jika nilai sig > 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas
- d) Jika nilai sig < 0,05 terjadi heteroskedastisitas

3.8.3 Korelasi Rank Spearman

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa korelasi Rank Spearman digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel berskala ordinal, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Ukuran asosiasi yang menuntut seluruh variabel diukur sekurang-kurangnya dalam skala ordinal, membuat obyek atau individu-individu yang dipelajari dapat di rangking dalam banyak rangkaian berturut-turut. Skala ordinal atau skala urutan, yaitu skala yang digunakan jika terdapat hubungan, biasanya berbeda di antara kelas-kelas dan ditandai dengan “ \geq ” yang berarti “lebih besar daripada”. Koefisien yang berdasarkan ranking ini dapat menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman. Berikut rumus analisis korelasi tersebut. (Sugiyono 2018)

$$\frac{6 \sum b_i^2}{n n - 1}$$

Keterangan:

ρ = Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

b_i = Rangking Data Variabel $X_i - Y_i$

N = Jumlah Responden

Langkah-langkah dalam menghitung rank spearman :

1. Nilai pengamatan dalam dua variabel yang akan diukur hubungannya diberi peringkat. Bila data yang sama maka akan dihitung peringkat rata-rata.
2. Tiap pasangan peringkat dihitung rata-ratanya.
3. Perbedaan tiap-tiap peringkat tersebut dikuadratkan dan dijumlahkan.
4. Derajat keyakinan dengan taraf nyata (n) = 5%, dengan signifikansi 95%.
5. Pengukuran keeratan hubungan rank spearman.

Keeratan hubungan antara kedua variabel tersebut, secara sistematis berpedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi didasarkan pada tabel berikut ini

Tabel 3. 10 **Tingkat Keeratan Korelasi**

Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,81 - 1000	Sangat Kuat

Setelah melalui perhitungan persamaan analisis korelasi Rank Spearman, kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan kriteria yang ditetapkan, yaitu dengan membandingkan nilai ρ hitung dengan ρ tabel yang dirumuskan sebagai berikut.

- a. Jika, ρ hitung $\leq 0,05$ berarti H_α diterima dan H_0 ditolak.
- b. Jika, ρ hitung $\geq 0,05$ berarti H_α ditolak dan H_0 diterima.

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan

besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono, 2015). Rumus digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Di mana :

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas)
 r^2 = Koefisien kolerasi

3.8.5 Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2018) Uji t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variable; independen pada variabel dependen.

Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

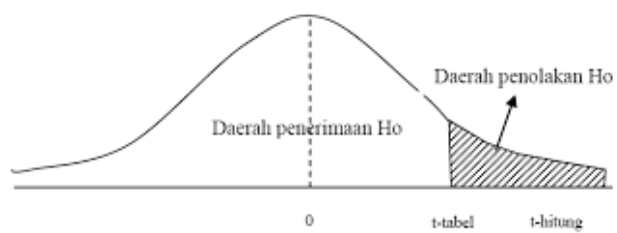
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t_h : t_{hitung}
 r : Koefisien Nilai Korelasi
 r^2 : Koefisien Determinasi
 n : Jumlah Responden (data)

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan (d.f) = n-k, dapat diketahui dari hasil perhitungan *computer* program SPSS 26. Kesimpulan yang diambil adalah :

1. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada alpha = 5% , maka HO ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa variabel independen (Kepuasan Kerja) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan)
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ tabel pada alpha = 5%, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya bahwa variabel independen (Kepuasan Kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).



Gambar 3. 1 Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan perkembandan Hotel NJD Puncak Bogor

Hotel njd Puncak merupakan hotel yang bergerak di bidang jasa Perhotelan dan Pariwisata. Hotel ini berdiri pada tahun 2017, yang terletak di Jalan Raya Puncak Cisarua, 17 km. Hotel ini dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan keluarga maupun para pelaku bisnis.

Hotel njd Puncak Puncak adalah hotel yang memadukan keindahan alam dengan fasilitas serta pelayanan yang lengkap. Untuk melengkapi kebutuhan akomodasi keluarga dan para pelaku bisnis, Hotel njd Puncak Puncak Bogor menyediakan berbagai fasilitas terbaik dan pelayanan yang ada adalah wujud komitmen kami untuk memberikan pengalaman wisata ataupun bisnis yang luarbiasa bagi keluarga maupun para pelaku bisnis.

Hotel njd Puncak menawarkan akomodasi dengan teras, Wi-Fi gratis, dan parkir pribadi gratis untuk Anda yang berkendara di Bogor, 21 km dari Jungleland Adventure Theme Park dan 11 km dari Air Terjun Ciherang. Hotel ini memiliki lokasi ideal di Cisarua, 17 km dari Kebun Raya Cibodas. Beberapa unit di akomodasi ini memiliki balkon dengan pemandangan gunung. Staf resepsionis 24 jam dapat berbahasa Arab, Inggris, serta Indonesia. Bandara terdekat adalah Bandara Internasional Halim Perdanakusuma, 60 km dari hotel.

4.1.2 Visi dan Misi Hotel NJD Puncak Bogor

Visi :

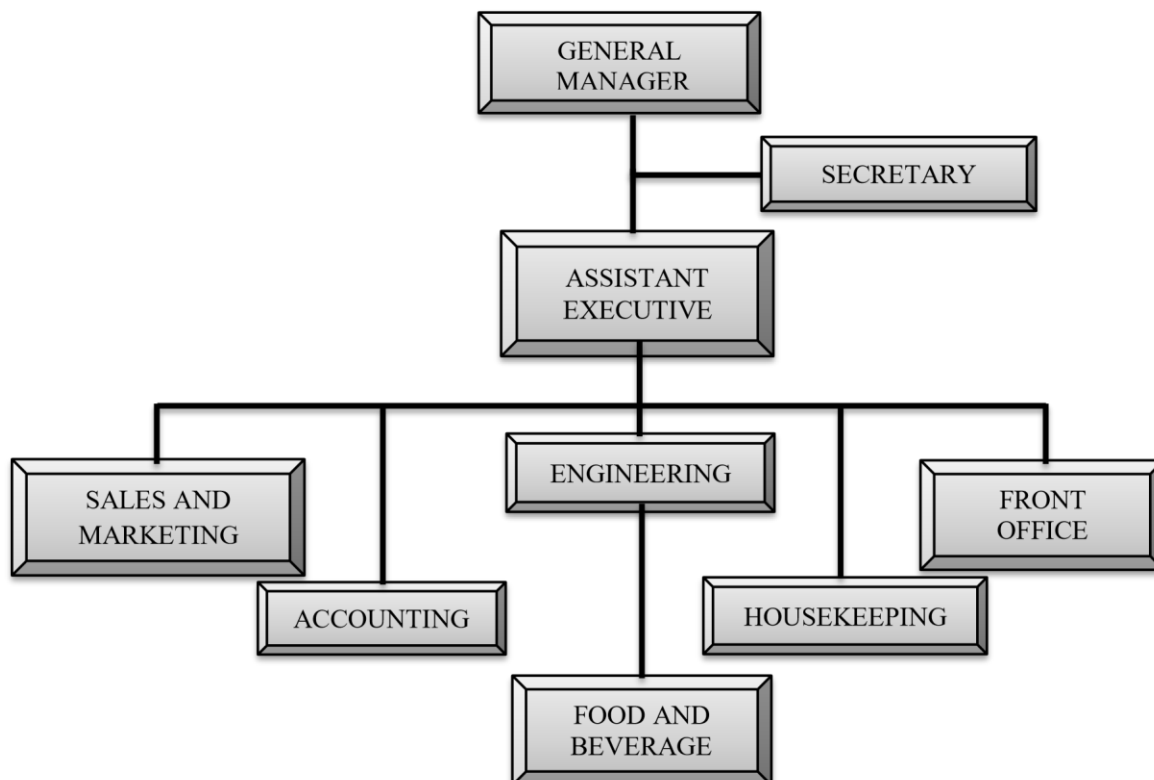
- a. Kami mengembangkan dengan tim yang berbakat dengan sikap positif, kreatif dan inovatif serta berpengalaman, yang membuat tamu kami senang, tersenyum dengan kepuasan.
- b. Menciptakan tekad yang kuat, hubungan jangka panjang dan hubungan saling menghargai.
- c. Untuk mengembangkan merek hotel yang inovatif untuk menjadi merek terkemuka.

Misi :

Bertujuan untuk memberikan pelayanan hotel yang berkualitas dengan memberikan pelayanan Hotel yang ramah yang akan membuat orang senang dan tersenyum.

4.1.3 Struktur Organisasi

Organisasi dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuannya jika ditunjang dengan struktur organisasi yang tersusun dengan baik. Dengan adanya struktur organisasi maka setiap karyawan dapat mengetahui kepada siapa harus mempertanggung jawabkan pekerjaannya, dan menerima perintah. Struktur organisasi ini harus dilengkapi dengan uraian pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh setiap pemegang jabatan, sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Adapun uraian tugas dari struktur organisasi yaitu sebagai berikut :

1. GENERAL MANAGER :
 - a. Bertanggung jawab terhadap operasional
 - b. Membuat Perencanaan.
 - c. Menciptakan budaya.
 - d. Menjalani komunikasi dengan perusahaan lain.
 - e. Membuat keputusan.
2. Secretary :
 - a. Membuat agenda kegiatan GM.

- b. Menyimpulkan hasil rapat.
- c. Membuat laporan hasil kegiatan.

3. Assistant Executive :

- a. Menjalankan perintah yang di sampaikan oleh General Manager dan selanjutnya meneruskan kepada Manager.
- b. Executive Assistant Manager, bertanggungjawab kepada General Manager.
- c. Menyampaikan laporan yang dibuat oleh para Manager.
- d. Mengambil alih tugas General Manager apabila sewaktu-waktu General Manager berhalangan.

Tugas dan Tanggung jawab Manager Lini Pertama :

1. Sales and Marketing :

- a. Membuat strategi pemasaran dan penjualan.
- b. Bertanggung jawab atas publikasi atau periklanan hotel.
- c. Memperkenalkan hotel dan fasilitasnya sekaligus melakukan kotrak kerjasama kepada calon pengguna jasa hotel.
- d. Memastikan penjualan kamar memenuhi target.
- e. Juga bertanggungjawab dalam mempertahankan hubungan dengan para pelanggan.

2. Engineering :

- a. Bertanggung jawab untuk memperbaiki dan menjaga peralatan dan fasilitas hotel.
- b. Membuat laporan mengenai perbaikan atau pembaharuan fasilitas dan peralatan hotel.

3. Front Office :

- a. Bertanggung jawab terhadap semua aktifitas di Front Office.
- b. Mengoptimalkan dan memaksimalkan occupancy rate hotel.
- c. Membuat laporan kamar check in dan check out, dan reservasi.
- d. Menjual kamar, tugas ini antara lain menerima pemesanan kamar, menangani tamu yang tanpa pemesan kamar, melaksanakan pendaftaran, dan penentuan kamar.
- e. Memberikan informasi tentang pelayanan hotel.
- f. Mengkoordinir pelayanan tamu, antara lain sebagai penghubung antara bagian-bagian di hotel menangani berbagai masalah dan keluhan tamu.
- g. Menyusun laporan status kamar dan mengkoordinasikan penjualan kamar dengan bagian house keeping.
- h. Menyelenggarakan pembayaran tamu.

- i. Menyusun riwayat kunjungan tamu antara lain melakukan pencatatan data-data individu untuk kunjungan akan datang, dan menyelenggarakan arsip kartu riwayat kunjungan tamu.
 - j. Menangani telephone switch board, telex, dan telegram.
 - k. Menangani barang-barang bawaan tamu.
4. Food and Beverage :
- a. Bertanggung jawab atas pengelolaan makanan dan minuman.
 - b. Membuat laporan pemakaian bahan baku / F&B cost.
 - c. Menciptakan menu baru yang inovative.
5. Accounting:
- a. Bertanggung jawab atas semua pendataan atau pengadministrasian transaksi dan keuangan.
 - b. Membuat laporan transaksi dan keuangan hotel.
 - c. Mengawasi dan menjaga semua kegiatan transaksi.
6. House Keeping :
- a. Bertanggung jawab atas kebersihan dan kerapihan fasilitas hotel.
 - b. Membersihkan dan merapikan kamar yang telah digunakan oleh tamu sesegera mungkin setelah tamu check-out.
- Melaporkan kepada FO apabila kamar telah siap dijual.

4.2 Profil Responden

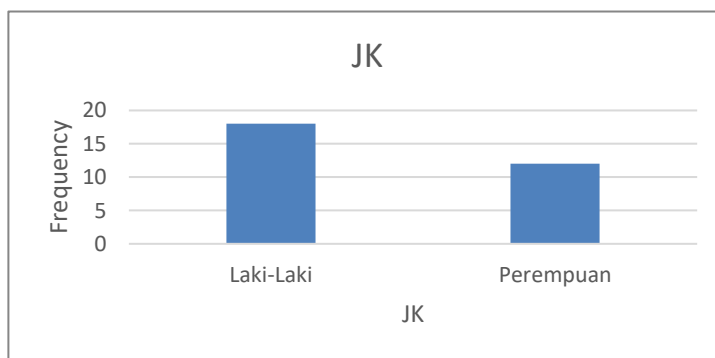
Pada penelitian ini profil responden dibagi menjadi 3 (tiga) kriteria yaitu; Jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden pegawai.

1. Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JK				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Laki-Laki	18	60,0	60,0
	Perempuan	12	40,0	40,0
	Total	30	100,0	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuesioner, jumlah responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin berjumlah 18 responden laki-laki dan 12 responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini, jumlah terbesar adalah laki-laki sebanyak 18 orang karyawan (60%)

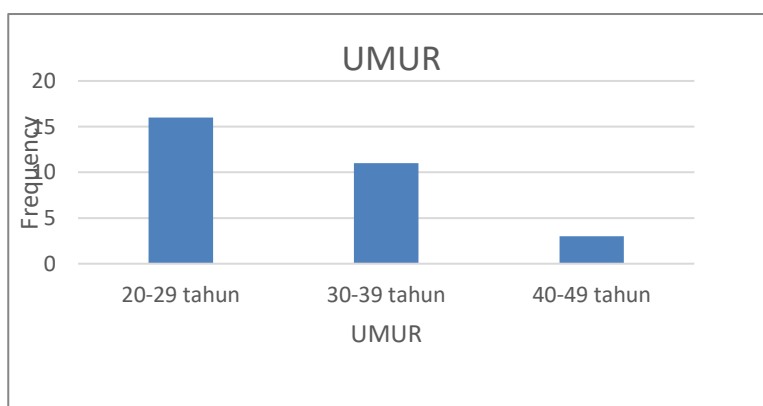
Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja di Hotel NJD Puncak Bogor pada penelitian, mayoritas didominasi oleh responden dengan jenis kelamin Laki-Laki.

2. Karakteristik responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

UMUR				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	20-29 tahun	16	53,3	53,3
	30-39 tahun	11	36,7	36,7
	40-49 tahun	3	10,0	10,0
	Total	30	100,0	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuesioner, dapat Hotel NJD Puncak Bogor yang memiliki responden terbesar dengan usia 20– 29 tahun sebanyak 16 orang karyawan (53,3%), kemudian usia 30-39 tahun sebanyak 11 orang karyawan (36,7%) dan usia 40-49 sebanyak 3 orang (10%).

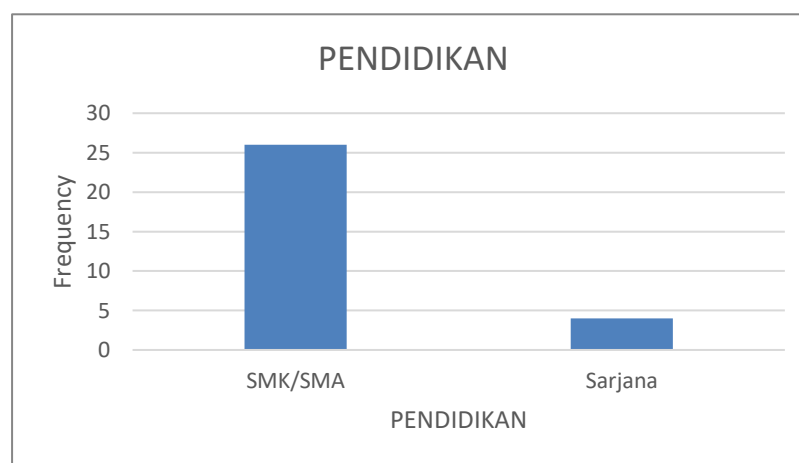
Jadi, dapat di ketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja di Hotel NJD Puncak Bogor pada penelitian, mayoritas di domonasi oleh responden yang memiliki rentang usia lebih dari 20-29 tahun.

3. Karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	SMK/SMA	26	86,7	86,7
	Sarjana	4	13,3	13,3
	Total	30	100,0	100,0

Sumber; Data Primer yang diolah, Tahun 2023



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuesioner, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir yang memiliki jumlah responden paling banyak adalah SMK/SMA sebanyak 26 orang karyawan (85,7%), Sarjana sebanyak 4 orang karyawan (13,3%).

Jadi, dapat di ketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja Hotel NJD Puncak Bogor pada penelitian, mayoritas di domonasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMK/SMA.

4.3 Analisis Deskriptif

4.3.1 Kepuasan Kerja Pada Hotel NJD Puncak Bogor

Salah satu upaya dalam menumbuhkan rasa kinerja karyawan pada diri karyawan atau meningkatkan rasa kinerja karyawan yang dimiliki oleh para karyawan adalah dengan memperhatikan faktor kepuasan

kerja yang diinginkan oleh karyawan agar dapat menumbuhkan atau meningkatkan rasa kinerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian terhadap variabel kepuasan kerja terdiri atas 15 ukuran yang berasal dari 5 indikator, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

1. Turn over

Tabel 4.4 Jawaban “Karyawan bekerja di perusahaan sampai pension ”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	15	75	150	50
2	Setuju	4	13	52	120	43,33333
3	Ragu - Ragu	3	2	6	90	6,666667
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	133		100
Rata-Rata						88,66667

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 15 responden (50%) setuju 13 responden (43,3%), Ragu – Ragu 2 responden (6,6%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{133}{150} \times 100 = 88,667 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan bekerja di perusahaan sampai pension” adalah 88,667 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.5 Jawaban “Karyawan tidak pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan ini”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	15	75	150	50
2	Setuju	4	11	44	120	36,66667
3	Ragu - Ragu	3	4	12	90	13,33333
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	131		100
Rata-Rata						87,33333

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 15 responden (50%) setuju 11 responden (36,67%), Ragu – Ragu 3 responden (13,3%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{131}{150} \times 100 = 87,33 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan tidak pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan ini” adalah 87,33 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.6 Jawaban “Karyawan tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	14	70	150	46,66667
2	Setuju	4	13	52	120	43,33333
3	Ragu - Ragu	3	3	9	90	10
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0

Jumlah	30	131		100
Rata-Rata				87,33333

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 14 responden (46,667%) , setuju 13 responden (43,3%,3), Ragu – Ragu 3 responden (10%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{131}{150} \times 100 = 87,33 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja” adalah 87,33 % yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

2. Tingkat ketidakhadiran

Tabel 4.7 Jawaban “Karyawan tidak pernah mangkir atau terlambat karena mencari penghasilan diluar pekerjaan ”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	14	70	150	46,66667
2	Setuju	4	13	52	120	43,33333
3	Ragu - Ragu	3	3	9	90	10
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	131		100
Rata-Rata						87,33333

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 14 responden (46,667%) setuju 13 responden (43,33%), Ragu – Ragu 3 responden (10%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{131}{150} \times 100 = 87,33 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan tidak pernah mangkir atau terlambat karena mencari penghasilan diluar pekerjaan” adalah 87,33 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.8 Jawaban “Karyawan tidak hadir tanpa keterangan yang jelas”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	16	80	150	53,33333
2	Setuju	4	11	44	120	36,66667
3	Ragu - Ragu	3	3	9	90	10
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	133		100
Rata-Rata						88,66667

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 16 responden (53,33%) setuju 11 responden (36,667%), Ragu – Ragu 3 responden (10%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{133}{150} \times 100 = 88,667 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan tidak hadir tanpa keterangan yang jelas” adalah 88,667 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.9 Jawaban “Karyawan selalu hadir tepat waktu ”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	18	90	150	60
2	Setuju	4	11	44	120	36,66667
3	Ragu - Ragu	3	1	3	90	3,333333
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	137		100
Rata-Rata						91,33333

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 18 responden (60%) setuju 11 responden (36,667%), Ragu – Ragu 1 responden (3,3%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{137}{150} \times 100 = 91,33 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan selalu hadir tepat waktu ” adalah 91,3% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

3. Menyenangi Pekerjaan

Tabel 4.10 Jawaban “Merasa senang dengan hasil kerja”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	11	55	150	36,66667
2	Setuju	4	15	60	120	50
3	Ragu - Ragu	3	4	12	90	13,33333

4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	127		100
Rata-Rata						84,66667

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 11 responden (36,667%) setuju 15 responden (50%), Ragu – Ragu 1 responden (3,33%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{127}{150} \times 100 = 84,667 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Merasa senang dengan hasil kerja” adalah 84,667 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.11 Jawaban “Merasa senang dengan teman kerja”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	10	50	150	33,33333
2	Setuju	4	15	60	120	50
3	Ragu - Ragu	3	5	15	90	16,66667
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	125		100
Rata-Rata						83,33333

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 10 responden (33,33%) setuju 15 responden (50%), Ragu – Ragu 5 responden (16,67%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{125}{150} \times 100 = 83,33\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Merasa senang dengan teman kerja” adalah 83,33% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12 Jawaban “Merasa senang dengan jabatan”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	11	55	150	36,66667
2	Setuju	4	11	44	120	36,66667
3	Ragu - Ragu	3	8	24	90	26,66667
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	123		100
Rata-Rata						82

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 11 responden (36,667%) setuju 11 responden (36,667%), Ragu – Ragu 8 responden (26,667%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{123}{150} \times 100 = 82 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Merasa senang dengan jabatan” adalah 82% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

4. Mencintai Pekerjaan

Tabel 4.13 Jawaban “Bangga dengan pekerjaannya ”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	11	55	150	36,66667
2	Setuju	4	15	60	120	50
3	Ragu - Ragu	3	4	12	90	13,33333
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	127		100
Rata-Rata						84,66667

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 11 responden (36,67%) setuju 15 responden (50%), Ragu – Ragu 4 responden (13,3%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{127}{150} \times 100 = 84,67\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Bangga dengan pekerjaannya ” adalah 84,67% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 14 Jawaban Mencintai Pekerjaan”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	12	60	150	40
2	Setuju	4	12	48	120	40
3	Ragu - Ragu	3	6	18	90	20

4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	126		100
Rata-Rata						84

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 12 responden (40%) setuju 12 responden (40%), Ragu – Ragu 6 responden (20%).

$$Total Tanggapan Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{126}{150} \times 100 = 84\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Mencintai Pekerjaan” adalah 84 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.15 Jawaban “Bekerja dengan sungguh - sungguh ”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	12	60	150	40
2	Setuju	4	13	52	120	43,33333
3	Ragu - Ragu	3	5	15	90	16,66667
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	127		100
Rata-Rata						84,66667

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 12 responden (40%) setuju 13 responden (43,3%), Ragu – Ragu 5 responden (16,67%).

$$Total Tanggapan Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{127}{150} \times 100 = 84,67\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa mampu membina hubungan interpersonal” adalah 84,67% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

5. Moral Kerja

Tabel 4.16 Jawaban “Bekerja dengan hati nurani ”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	13	65	150	43,33333
2	Setuju	4	14	56	120	46,66667
3	Ragu - Ragu	3	3	9	90	10
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	130		100
Rata-Rata						86,66667

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 13 responden (43,33%) setuju 14 responden (46,67%), Ragu – Ragu 3 responden (10%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{130}{150} \times 100 = 86,67\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Bekerja dengan hati nurani ” adalah 86,67% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.17 Jawaban “bekerja dengan maksimal”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	17	85	150	56,66667

2	Setuju	4	10	40	120	33,33333
3	Ragu - Ragu	3	3	9	90	10
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	134		100
Rata-Rata						89,33333

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 17 responden (56,667%) setuju 10 responden (33,33%), Ragu – Ragu 3 responden (10%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{134}{150} \times 100 = 89,33\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “bekerja dengan maksimal” adalah 89,33% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.18 Jawaban “Memisahkan masalah pribadi dengan masalah pekerjaan”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	14	70	150	46,66667
2	Setuju	4	14	56	120	46,66667
3	Ragu - Ragu	3	2	6	90	6,666667
4	Tidak Setuju	2	0	0	60	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	30	0
Jumlah			30	132		100
Rata-Rata						88

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 14 responden (46,67%) setuju 14 responden (46,7%), Ragu – Ragu 2 responden (6,67 %).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{132}{150} \times 100 = 88\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Memisahkan masalah pribadi dengan masalah pekerjaan” adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.19 Hasil Rata-rata tanggapan responden terhadap kepuasan kerja

No	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
	Turnover			
1	Karyawan bekerja di perusahaan sampai pensiun	132	88,00%	88,22%
2	Karyawan tidak pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan ini	133	88,67%	
3	Karyawan tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja	132	88,00%	
	Tingkat Ketidakhadiran			
4	Karyawan tidak pernah mangkir atau terlambat karena mencari penghasilan diluar pekerjaan	133	89%	88%
5	Karyawan tidak hadir tanpa keterangan yang jelas	130	86,67%	
6	Karyawan selalu hadir tepat waktu	133	88,67%	
	Menyenangi Pekerjaan			
7	Merasa senang dengan hasil kerja	127	84,67%	85,11%

No	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
8	Merasa senang dengan teman kerja	128	85,33%	
9	Merasa senang dengan jabatan	128	85,33%	
	Mencintai Pekerjaan			
10	Bangga dengan pekerjaannya	134	89,33%	88,66%
11	Mencintai Pekerjaan	131	87,33%	
12	Bekerja dengan sungguh - sungguh	134	89%	
	Moral Kerja			
13	Bekerja dengan hati nurani	128	85,33%	84,22%
14	bekerja dengan maksimal	123	82,67%	
15	Memisahkan masalah pribadi dengan masalah pekerjaan	127	84,67%	
	Rata-rata			86,85%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja dengan nilai rata-rata yakni sebesar 86,85%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada Hoten NJD Puncak Bogor sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya responden yang banyak memberikan tanggapan "Setuju" mengenai dari ke lima indikator, yaitu Turn over, Tingkat ketidakhadiran, Menyenangi Pekerjaan, Mencintai Pekerjaan, dan Moral Kerja. Dari nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan tertinggi hasilnya adalah indikator Turn Over sebesar 88,22%. Sedangkan indikator terendah adalah pada indikator Moral Kerja sebesar 84,22%.

Tabel 4.20 Interpretasi Hasil

Ratio Efektivitas	Nilai Efektivitas	Tingkat Pencapaian
0-20%		Sangat kurang Baik
21-40%		Kurang Baik
41-60%		Cukup Baik
61-80%		Baik
81-100%	86,65%	Sangat Baik

Sumber: Data Primer, diolah 2023

4.3.1.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Pengukuran statistik deskriptif variabel kepuasankerja perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata – rata (Mean), tertinggi (Maximum), terendah (Minimum), dan standar deviasi dari variabel kepuasan Kerja . mengenai hasil uji statistik deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

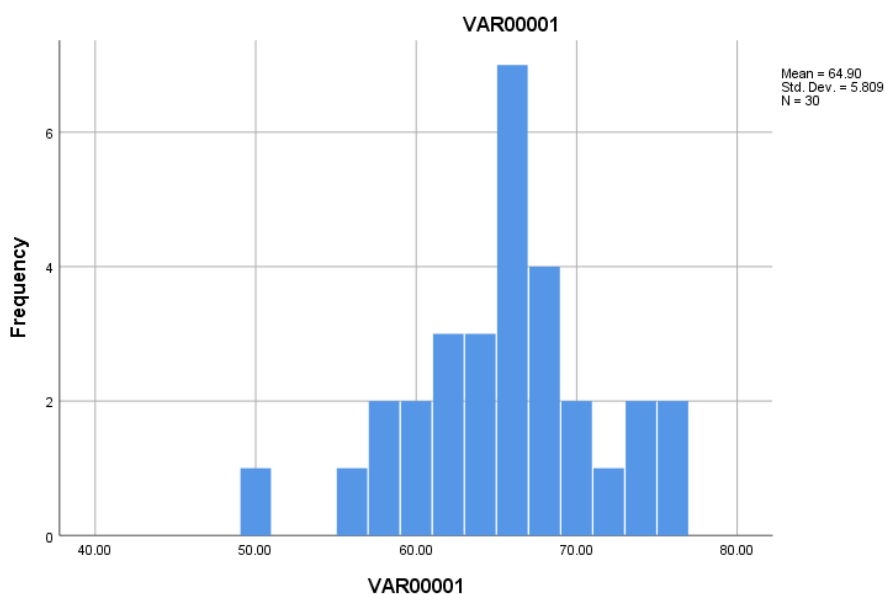
<i>Kepuasan Kerja</i>	
Mean	64,9
Standard Error	1,060633079
Median	65
Mode	65
Standard Deviation	5,809326627
Sample Variance	33,74827586
Kurtosis	0,339149074
Skewness	- 0,298001595
Range	25
Minimum	50
Maximum	75
Sum	1947
Count	30

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, menunjukkan distribusi data yang didapat yaitu kepuasan kerja (X) bahwa nilai minimum sebesar 50 sedangkan nilai maksimum sebesar 75 dan standar deviasi data disiplin kerja adalah 5.809.

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Teoritis} &= \frac{1(15) + 5(15)}{2} \\ &= 45 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 64,9 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45.



Berdasarkan gambar diatas, Nilai rata-rata empirik sebesar 64,9 dan Nilai Std.dev sebesar 5.809 dari nilai N 30. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $64,9 > 45$, maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kepuasan kerja yaitu baik.

4.3.2 Kinerja Karyawan Pada Hotel NJD Puncak Bogor

1. Kualitas

Tabel 4.21 Jawaban “Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	15	75	150	50
2	Sering	4	12	48	120	40
3	Kadang-Kadang	3	3	9	90	10

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
4	Pernah	2	0	0	60	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	30	0
Jumlah			30	132		100
Rata-Rata						88

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 15 responden (50%) setuju 12 responden (40%), Ragu – Ragu 3 responden (10%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{132}{150} \times 100 = 88\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja. ” adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.22 Jawaban “Mengutamakan Kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan. ”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	15	75	150	50
2	Sering	4	13	52	120	43,33333
3	Kadang-Kadang	3	2	6	90	6,66667
4	Pernah	2	0	0	60	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	30	0
Jumlah			30	133		100
Rata-Rata						88,66667

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 15 responden (50%) setuju 13 responden (43,33%), Ragu – Ragu 2 responden (6,67%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{133}{150} \times 100 = 88,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Mengutamakan Kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan. ” adalah 88,6% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.23 Jawaban “Memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan.”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	15	75	150	50
2	Sering	4	12	48	120	40
3	Kadang-Kadang	3	3	9	90	10
4	Pernah	2	0	0	60	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	30	0
Jumlah			30	132		100
Rata-Rata						88

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 15 responden (50%) setuju 12 responden (40%), Ragu – Ragu 3 responden (10%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{132}{150} \times 100 = 88\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan.” adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

2.Kuantitas

Tabel 4.24 Jawaban “mampu mencapai target yang diberikan ”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	14	70	150	46,66667
2	Sering	4	15	60	120	50
3	Kadang-Kadang	3	1	3	90	3,333333
4	Pernah	2	0	0	60	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	30	0
Jumlah			30	133		100
Rata-Rata						88,66667

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 14 responden (46,67%) setuju 15 responden (50%), Ragu – Ragu 1 responden (3,33%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{133}{150} \times 100 = 88,67\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “mampu mencapai target yang diberikan ” adalah 88,67% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.25 Jawaban “Memberikan masukan atau kontribusi yang baik ”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	12	60	150	40
2	Sering	4	16	64	120	53,33333
3	Kadang-Kadang	3	2	6	90	6,66667
4	Pernah	2	0	0	60	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	30	0
Jumlah			30	130		100
Rata-Rata						86,66667

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 12 responden (40%) setuju 16 responden (53,33%), Ragu – Ragu 2 responden (6,67%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{130}{150} \times 100 = 86,67\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Memberikan masukan atau kontribusi yang baik ” adalah 86,67% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.26 Jawaban “Mampu menyelesaikan tugas tambahan”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	15	75	150	50
2	Sering	4	13	52	120	43,33333
3	Kadang-Kadang	3	2	6	90	6,666667
4	Pernah	2	0	0	60	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	30	0
Jumlah			30	133		100
Rata-Rata						88,66667

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 15 responden (50%) setuju 13 responden (6,67%), Ragu – Ragu 3 responden (6,66%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{133}{150} \times 100 = 88,67\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Mampu menyelesaikan tugas tambahan” adalah 88,67% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Tabel 4.27 Jawaban “Mampu Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	12	60	150	40
2	Sering	4	13	52	120	43,33333
3	Kadang-Kadang	3	5	15	90	16,66667
4	Pernah	2	0	0	60	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	30	0
Jumlah			30	127		100
Rata-Rata						84,66667

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 12 responden (40%) setuju 13 responden (43,43%), Ragu – Ragu 5 responden (16,67%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{127}{150} \times 100 = 84,67\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Mampu Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ” adalah 84,67% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.28 Jawaban “Melaksanakan tugas dengan selesai ”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	12	60	150	40
2	Sering	4	14	56	120	46,66667
3	Kadang-Kadang	3	4	12	90	13,33333
4	Pernah	2	0	0	60	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	30	0
Jumlah			30	128		100
Rata-Rata						85,33333

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 12 responden (40%) setuju 14 responden (46,67%), Ragu – Ragu 4 responden (13,33%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{128}{150} \times 100 = 85,33\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Melaksanakan tugas dengan selesai ” adalah 85,33% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.29 Jawaban “Tidak menunda-nunda pekerjaan.”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	14	70	150	46,66667
2	Sering	4	10	40	120	33,33333
3	Kadang-Kadang	3	6	18	90	20
4	Pernah	2	0	0	60	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	30	0
Jumlah			30	128		100
Rata-Rata						85,33333

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 14 responden (46,67%) setuju 10 responden (33,33%), Ragu – Ragu 6 responden (20%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{128}{150} \times 100 = 85,33\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Tidak menunda-nunda pekerjaan.” adalah 85,33 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

4. Efektivitas

Tabel 4.30 Jawaban “Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya. ”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	17	85	150	56,66667
2	Sering	4	10	40	120	33,33333
3	Kadang-Kadang	3	3	9	90	10
4	Pernah	2	0	0	60	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	30	0
Jumlah			30	134		100
Rata-Rata						89,33333

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 17 responden (56,67%) setuju 10 responden (33,33%), Ragu – Ragu 3 responden (10%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{134}{150} \times 100 = 89,33\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya. ” adalah 89,33% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.31 Jawaban “Meningkatkan hasil dari setiap penggunaan sumber daya”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	16	80	150	53,33333
2	Sering	4	9	36	120	30
3	Kadang-Kadang	3	5	15	90	16,66667
4	Pernah	2	0	0	60	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	30	0
Jumlah			30	131		100
Rata-Rata						87,33333

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 16 responden (53,33%) setuju 9 responden (30%), Ragu – Ragu 5 responden (16,67%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{131}{150} \times 100 = 87,33\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Meningkatkan hasil dari setiap penggunaan sumber daya” adalah 87,33% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 32 Jawaban “Bekerja sesuai dengan SOP Pekerjaan.”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	15	75	150	50
2	Sering	4	14	56	120	46,66667
3	Kadang-Kadang	3	1	3	90	3,333333
4	Pernah	2	0	0	60	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	30	0
Jumlah			30	134		100
Rata-Rata						89,33333

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 15 responden (50%) setuju 14 responden (46,67%), Ragu – Ragu 2 responden (3,33%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{134}{150} \times 100 = 89,33\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Bekerja sesuai dengan SOP Pekerjaan.” adalah 89,33% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

5. Kemandirian

Tabel 4.33 Jawaban “Tingkat karyawan dalam melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan atau bimbingan orang lain”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	13	65	150	43,33333
2	Sering	4	12	48	120	40
3	Kadang-Kadang	3	5	15	90	16,66667
4	Pernah	2	0	0	60	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	30	0
Jumlah			30	128		100
Rata-Rata						85,33333

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 13 responden (43,33%) setuju 12 responden (40%), Ragu – Ragu 5 responden (16,67%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{128}{150} \times 100 = 85,33\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Tingkat karyawan dalam melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan atau bimbingan orang lain” adalah 85,33% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.34 Jawaban “Tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	11	55	150	36,66667
2	Sering	4	12	48	120	40
3	Kadang-Kadang	3	7	21	90	23,33333
4	Pernah	2	0	0	60	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	30	0
Jumlah			30	124		100
Rata-Rata						82,66667

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 11 responden (36,67%) setuju 12 responden (40%), Ragu – Ragu 7 responden (22,67%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{124}{150} \times 100 = 82,67\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan” adalah 82,67% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.35 Jawaban “Percaya diri dalam tugas menjalankan tugas yang diberikan.”

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	11	55	150	36,66667
2	Sering	4	15	60	120	50
3	Kadang-Kadang	3	4	12	90	13,33333
4	Pernah	2	0	0	60	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	30	0
Jumlah			30	127		100
Rata-Rata						84,66667

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 11 responden (36,67%) setuju 15 responden (50%), Ragu – Ragu 4 responden (13,33%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{127}{150} \times 100 = 84,67\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Percaya diri dalam tugas menjalankan tugas yang diberikan.” adalah 84,67% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.36 Hasil dan Rata-rata tanggapan responden terhadap kinerja karyawan

No	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
	Kualitas			
1	Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.	158	87,78%	88,33%
2	Mengutamakan Kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan.	159	88,33%	
3	Memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan.	160	88,89%	

No	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
	Kuantitas			
4	mampu mencapai target yang diberikan	157	87%	88%
5	Memberikan masukan atau kontribusi yang baik	158	87,78%	
6	Mampu menyelesaikan tugas tambahan	159	88,33%	
	Ketepatan Waktu			
7	Mampu Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	156	86,67%	86,30%
8	Melaksanakan tugas dengan selesai	157	87,22%	
9	Tidak menunda-nunda pekerjaan.	153	85,00%	
	Efektivitas			
10	Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya.	155	86,11%	86,30%
11	Meningkatkan hasil dari setiap penggunaan sumber daya	154	85,56%	
12	Bekerja sesuai dengan SOP Pekerjaan.	157	87%	
	Kemandirian			
13	Tingkat karyawan dalam melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan atau bimbingan orang lain	158	87,78%	88,15%
14	Tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan	157	87,22%	
15	Percaya diri dalam tugas menjalankan tugas yang diberikan.	161	89,44%	
	Rata-rata			87,37%

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata yakni sebesar 87,37%. Dimana total tanggapan

responden tersebut pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Hotel NJD Puncak Bogor sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya responden yang banyak memberikan tanggapan "Selalu" mengenai dari ke depalan indikator, yaitu kualitas, kuantitas, Ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dari nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan tertinggi hasilnya adalah indikator kualitas sebesar 88,33%. Sedangkan indikator terendah adalah pada indikator ketepatan waktu sebesar 86,30%.

Tabel 4.37 Interpretasi Hasil

Ratio Efektivitas	Nilai Efektivitas	Tingkat Pencapaian
0-20%		Sangat kurang Baik
21-40%		Kurang Baik
41-60%		Cukup Baik
61-80%		Baik
81-100%	87,37%	Sangat Baik

Sumber: Data Primer, diolah 2023

4.3.2.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Pengukuran statistik deskriptif variabel kepuasankerja perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata – rata (Mean), tertinggi (Maximum), terendah (Minimum), dan standar deviasi dari variabel Kinerja Karyawan . mengenai hasil uji statistik deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Kinerja Karyawan	
Mean	65,13333333
Standard Error	1,108725408
Median	66
Mode	64
Standard Deviation	6,072739161
Sample Variance	36,87816092
Kurtosis	3,064082626
Skewness	- 1,114200256
Range	30
Minimum	45
Maximum	75
Sum	1954
Count	30

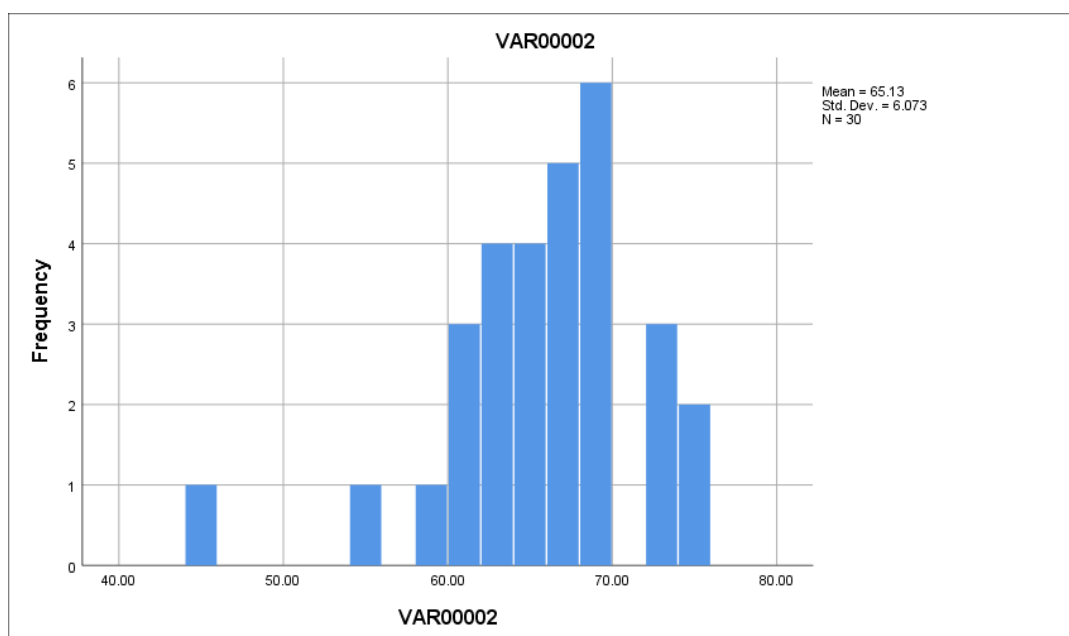
Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, menunjukan distribusi data yang didapat yaitu kinerja karyawan (Y) bahwa nilai minimum sebesar 45 sedangkan nilai maksimum sebesar 75 dan standar deviasi data disiplin kerja adalah 6.072

$$Skor\ teoritis = \frac{skor\ terendah\ (jumlah\ pertanyaan) + skor\ tertinggi\ (jumlah\ pertanyaan)}{2}$$

$$Skor\ Teoritis = \frac{1(15) + 5(15)}{2}$$

$$= 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 65,13 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45.



Berdasarkan gambar diatas, Nilai rata-rata empirik sebesar 65,13 dan Nilai Std.dev sebesar 6.073 dari nilai N 30. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $65,13 > 45$, maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Kinerja Karyawan yaitu baik.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017) Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (x) dan data variabel terikat (y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sekali. Untuk mengujinya digunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*

Tabel 4.38 Hasil Uji Normalitas

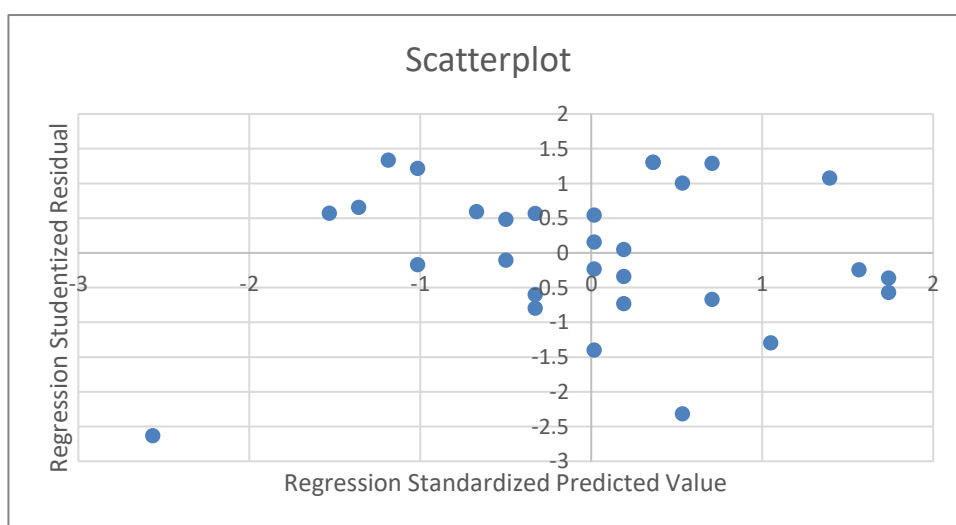
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,14159914
Most Extreme Differences	Absolute	0,119
	Positive	0,096
	Negative	-0,119
Test Statistic		0,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer diolah 2023

Uji Normalitas dikatakan berdistribusi normal apabila nilai tingkat signifikasinya $>0,05$, begitu juga sebaliknya apabila tingkat signifikasinya $< 0,05$ dikatakan tidak berdistribusi normal. Berdasarkan tabel diatas, tingkat signifikasinya sebesar $0,200 > 0,05$, jadi dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi ini adalah asumsi dalam regresi dimana varian dari residual tidak sama untuk satu pengamatan yang lain. Gejala varian residual yang sama dari satu pengamatan yang lain disebut dengan homokedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi Ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dikatakan teriadi heteroskedastisitas jika data berpencar di sekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk suatu pola atau trend tertentu. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat Scatterplot (alur sebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang telah distandarisasi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar scatterplot, seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas.

4.5 Korelasi Rank Spearman

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa korelasi Rank Spearman digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel berskala ordinal, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Setelah melakukan uji korelasi rank spearman dengan menggunakan spss 26, maka hasil yang dapat di lihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.39 Hasil Korelasi Rank Spearman

Correlations				
			x	y

Spearman's rho	x	Correlation Coefficient	1,000	.443*
		Sig. (2-tailed)		0,014
		N	30	30
	y	Correlation Coefficient	.443*	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,014	
		N	30	30

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar, 0,443 yang artinya tingkat kekuatan korelasi hubungannya adalah hubungan yang sedang. Angka koefisien korelasi diatas bernilai positif, yaitu sebesar 0,443 maka arah hubungan variabel yaitu positif.

4.6 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X . Rumus digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,532^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,283$$

Tabel 4.40 Hasil Dari Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 ^a	0,283	0,258	5,23261

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,532 dan R Square sebesar 0,283. Hal ini berarti 28,3% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, dan sisanya sebesar 72,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

4.7 Uji Hopotesis

Uji hipotesis koefisien regresi menurut Ghazali (2018) "untuk mengetahui apakah adanya koefisien penelitian signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan" maka dilakukan pengujian dengan uji signifikansi uji t hitung, sebagai

berikut:

Mencari $t_{tabel} = t(\alpha/2; n - k - 1)$

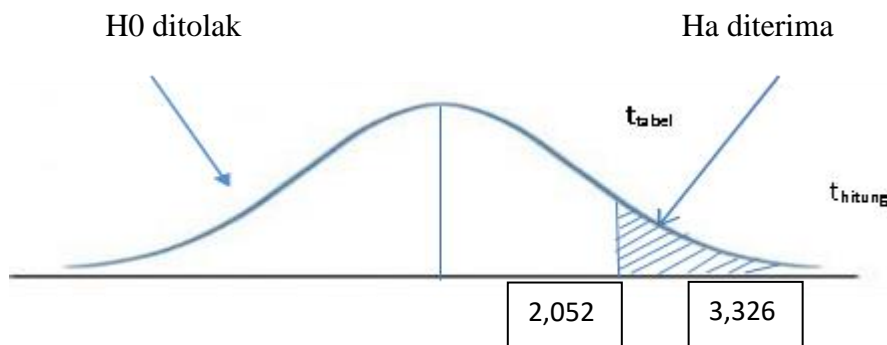
$\alpha = 5\% = t(0,05/2; 30 - 2 - 1)$

$= 0,025; 27$

$= 2,052$

$t_{hitung} = 3,326$

Untuk membuktikan hal tersebut dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t hitung dan nilai signifikan. Berdasarkan tabel koefisien diketahui nilai t hitung sebesar 3,326 yang artinya lebih besar dari t tabel 2,052 dan dapat juga dilihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya kepuasan kerja berhubungan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel NJD Puncak Bogor.



Gambar 4.6 Kurva Pengujian Hipotesis

4.8 Pembahasan

4.8.1 Kepuasan kerja pada Hotel NJD Puncak Bogor

Kepuasan kerja terdiri dari 5 indikator yaitu Turnover, Tingkat Ketidakhadiran, Menyenangi pekerjaan, Mencintai Pekerjaan dan Moral Kerja. Berdasarkan dari hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden yang diinterpretasikan pada nilai interval yaitu didapatkan nilai 86,85% yang berada pada kategori sangat baik.

Nilai pada indikator Turnover didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 88,22%, tanggapan tertinggi pada indikator Turnover yaitu pada pernyataan "Karyawan tidak pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan ini " dengan rata-rata tanggapan sebesar 88,67%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Karyawan bekerja di perusahaan sampai pensiun " dengan rata-rata tanggapan sebesar 88%.

Nilai pada indikator Tingkat Ketidakhadiran didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 88%, tanggapan tertinggi pada indikator Kebutuhan Rasa Aman yaitu pada pernyataan "Karyawan tidak pernah mangkir atau terlambat karena mencari penghasilan diluar pekerjaan " dengan rata-rata tanggapan sebesar 89%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan * Karyawan selalu hadir tepat waktu " dengan rata-rata tanggapan sebesar 86,67%.

Nilai pada indikator menyenangkan pekerjaan didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 85,11%, tanggapan responden tertinggi pada indikator kebutuhan social yaitu pada pernyataan "Merasa senang dengan teman kerja " dengan rata-rata tanggapan sebesar 85,33%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Merasa senang dengan hasil kerja " dengan rata-rata tanggapan sebesar 84,67%.

Nilai pada indikator mencintai pekerjaan didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 88,66%, tanggapan responden tertinggi pada kebutuhan akan penghargaan yaitu pada pernyataan "Bangga dengan pekerjaannya " dengan rata-rata

tanggapan sebesar 88,66%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Mencintai Pekerjaan " dengan rata-rata tanggapan sebesar 87,33%.

Nilai pada Moral kerja didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 84,22%, tanggapan responden tertinggi pada Kebutuhan Akan Mengaktualisasi diri yaitu pada pernyataan * Bekerja dengan hati nurani " dengan rata-rata tanggapan sebesar 85,33%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan "bekerja dengan maksimal " dengan rata-rata tanggapan sebesar 82,67%.

4.8.2 Kinerja Karyawan pada Hotel NJD Puncak Bogor

Kinerja karyawan terdiri dari 5 indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Berdasarkan dari hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden yang diterprestasikan pada nilai interval yaitu didapatkan nilai 87,37% yang berada pada kategori sangat baik.

Nilai pada indikator kualitas didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 88,33%, tanggapan tertinggi pada indikator kualitas yaitu pada pernyataan "Memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan. " dengan rata-rata tanggapan sebesar 88,89%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Mengutamakan Kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan. " dengan rata-rata tanggapan sebesar 88,33%.

Nilai pada indikator kuantitas didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 88%, tanggapan tertinggi pada indikator kuantitas yaitu pada pernyataan Mampu menyelesaikan tugas tambahan " dengan rata-rata tanggapan sebesar 88,33%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan * mampu mencapai target yang diberikan " dengan rata-rata tanggapan sebesar 87%.

Nilai pada indikator tanggung jawab didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 86%, tanggapan responden tertinggi pada indikator tanggung jawab yaitu pada pernyataan * Melaksanakan tugas dengan selesai " dengan rata-rata tanggapan sebesar 87,22%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Tidak menunda-nunda pekerjaan." dengan rata-rata tanggapan sebesar 87,22%.

Nilai pada indikator kerja sama didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 86,30%, tanggapan responden tertinggi pada kerja sama yaitu pada pernyataan * Karyawan mampu memberikan bantuan antar karyawan yang sedang mengalami masalah " dengan rata-rata tanggapan sebesar 89,09%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Karyawan mampu bekerja sama secara tim " dengan rata-rata tanggapan sebesar 87,88%.

Nilai pada indikator inisiatif didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 88,69%, tanggapan responden tertinggi pada inisiatif yaitu pada pernyataan * Bekerja sesuai dengan SOP Pekerjaan " dengan rata-rata tanggapan sebesar 87%. Sedangkan

tanggapan terendah pada pernyataan "Meningkatkan hasil dari setiap penggunaan sumber daya " dengan rata-rata tanggapan sebesar 85,56%.

4.8.3 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel NJD Puncak Bogor

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Hotel NJD Puncak Bogor dengan menggunakan responden sebanyak 30 orang mengenai hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan dari hasil yang didapatkan bahwa terdapat hubungan yang positif kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari uji hipotesis regresi atau thitung sebesar 3,326 dan nilai t tabel sebesar 2,052 yang menunjukkan bahwa $3,326 > 2,052$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dilihat dari signifikansi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ maka dari hasil hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel NJD Puncak Bogor.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel NJD Puncak Bogor, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.1 Simpulan

Simpulan yang dapat peneliti peroleh dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Kepuasan kerja pada Hotel NJD Puncak Bogor termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan analisis deskriptif hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 86,85%. Indikator yang menunjukkan nilai rata-rata perindikator tertinggi yaitu pada pernyataan "Turnover" yaitu sebesar 88,22%. Tanggapan sub indikator paling tinggi nilainya adalah pada pernyataan " Karyawan tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja " yaitu sebesar 88%. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata perindikator terendah yaitu pada pernyataan "Moral Kerja" yaitu sebesar 84,22%, tanggapan sub indikator paling rendah nilainya adalah pada pernyataan " bekerja dengan maksimal " yaitu sebesar 82,62%.
2. Kinerja karyawan pada Hotel NJD Puncak Bogor termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan analisis deskriptif hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 87,37%. Indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu pada pernyataan "kualitas" yaitu sebesar 88,33%. Tanggapan sub indikator paling tinggi nilainya adalah pada pernyataan " Memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan. " yaitu sebesar 88,89 %. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden terendah pada pernyataan "Ketepatan waktu" yaitu sebesar 86,30%, tanggapan sub indikator paling terendah nilainya adalah pada pernyataan " Meningkatkan hasil dari setiap penggunaan sumber daya " yaitu sebesar 85,56%.
3. Kepuasan kerja Berhubungan positif terhadap kinerja karyawan Hotel NJD Puncak Bogor. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien 0,965 dengan t_{hitung} sebesar $3,326 > t_{tabel}$ 2.052 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan berdasarkan hasil koefisien determinasi besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,532 dan R Square sebesar 0,283. Hal ini berarti 28,3% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 71,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Tanggapan reposnden mengenai kepuasan kerja, indikator terendah yaitu moral kerja. Oleh karena itu, Pihak hotel (manajer hotel) perlu memfasilitasi dan mendorong komunikasi yang baik. Karyawan harus merasa nyaman mengajukan pertanyaan, berbicara selama rapat, dan berkolaborasi dengan rekan kerja. Berikan panduan kepada manajer dan karyawan sehingga karyawan dapat mendiskusikan masalah pribadi tanpa rasa takut. Kenyamanan di lingkungan kerja akan berdampak terhadap moral karyawan..
2. Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan, indikator terendah yaitu mengenai ketepatan waktu. Oleh karena itu, disarankan para karyawan berkolaborasi dengan rekan tim supaya meningkatkan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugasnya dan tidak menunda-nunda pekerjaan.
3. Kepada peneliti selanjutnya agar dapat memperhatikan kembali dalam memperhatikan penelitian sebelumnya karena masih ada banyak faktor diluar Kepuasan kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan dan untuk memperluas mencari faktor lain yang dapat berhubungan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi.
- Aziz, A., & Fauzah, Y. N. (2018). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reska Multi Usaha (Rmu) Cirebon*. Jurnal Ekonomi Manajemen.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Darmawansyah, M. (2022). *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Fave Hotel Margonda Depok*.
- Edison, 2016. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Humaniora.
- Ghozali. (2018). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS”* Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE 55 Yogyakarta.
- Haryono, C. G. (2020). *Ragam Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi*. Jawa Barat: CV Jejak (Jejak Publisher)
- Hasibuan, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi (Cetakan ke Enam Belas)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indahingwati, A. & Nugroho, N.E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Kaswan. (2018). *Perilaku Organisasi Positif*. CV. Pustaka Setia.
- Kurnia, N. (2019). Hubungan kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Bogor Icon Hotel.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras*. Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS).
- Mangkunegara. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Nitisemito. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurjaya, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona*. Jurnal Ilmiah Nasional, III(1), 60-74.
- Putri, 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kedaung Industrial Group*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.
- Rizki. (2019). *Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada new ayuda 2 hotel puncak bogor*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Adimata.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Edisi kedua puluh*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian Edisi Ketiga Puluh*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*

- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru
- Suparno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno. (2017). *Kepuasan Kerja Pegawai*. Jakarta: Indeks.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Amara.
- Uma, Sekaran dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan

Daftar Riwayat Hidup

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tri Bayu Pamungkas
Alamat : Kp. Babakan Rt. 003 Rw. 001 Cilember Kec.Cisarua,
Kab. Bogor, Jawa Barat
16750
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 13 Desember 1997
Agama : Islam
Pendidikan

- SD : SDN Cilember 01
- SMP : SMPN 1 Cisarua
- SMA : SMAN 1 Megamendung
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

LAMPIRAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

N a m a : Tri Bayu Pamungkas (L/P*)

Nomor Mahasiswa : 021119087

Program Studi : Manajemen/~~Akuntansi~~*

Menyatakan benar saya telah menghubungi instansi/ perusahaan yang saya jadikan lokasi penelitian, dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukannya riset/ observasi tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima:

Nama : Fritta Fitriani Subekti SE (L/P*)

Jabatan : HRD

Nama Perusahaan : Hotel NJD

Alamat Perusahaan : Jl. Ciburial Tugu utara, Kec.Cisarua Kabupaten. Bogor Jawa Barat. 16750.

Judul Penelitian : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Hotel NJD Puncak Bogor

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, November 2023



(Tri Bayu Pamungkas)

Lampiran 1. 1 Kuesioner Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	Turn Over					
1	Karyawan bekerja di perusahaan sampai pensiun					
2	Karyawan tidak pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan ini					
3	Karyawan tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja					
	Tingkat Ketidakhadiran					
4	Karyawan tidak pernah mangkir atau terlambat karena mencari penghasilan diluar pekerjaan					
5	Karyawan tidak hadir tanpa keterangan yang jelas					
6	Karyawan selalu hadir tepat waktu					
	Menyenangi Pekerjaan					
7	Merasa senang dengan hasil kerja					
8	Merasa senang dengan teman kerja					
9	Merasa senang dengan jabatan					
	Mencintai Pekerjaan					
10	Bangga dengan pekerjaannya					
11	Mencintai Pekerjaan					
12	Bekerja dengan sungguh – sungguh					
	Moral Kerja					
13	Bekerja dengan hati nurani					
14	bekerja dengan maksimal					
15	Memisahkan masalah pribadi dengan masalah pekerjaan					

Lampiran 1. 2 Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SL	SR	KK	PR	TP
	Kualitas Kerja					
1	Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.					
2	Mengutamakan Kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan.					
	Kuantitas Kerja					
4	mampu mencapai target yang diberikan					
5	Memberikan masukan atau kontribusi yang baik					
6	Mampu menyelesaikan tugas tambahan					
	Ketepatan waktu					
7	Mampu Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
8	Melaksanakan tugas dengan selesai					
9	Tidak menunda-nunda pekerjaan.					
	Efektivitas					
10	Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya.					
11	Meningkatkan hasil dari setiap penggunaan sumber daya					
12	Bekerja sesuai dengan SOP Pekerjaan.					
	Kemandirian					
13	Tingkat karyawan dalam melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan atau bimbingan orang lain					
14	Tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan					
15	Percaya diri dalam tugas menjalankan tugas yang diberikan.					

Lampiran 1. 3 Tabulasi Kepuasan

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15
5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	3
5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3
4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5
5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5
4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4
4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	5	4
5	5	5	3	5	5	3	3	3	4	4	3	5	3	5
5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5
4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5

Lampiran 1. 4 Tabulasi Kinerja Karyawan

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3
4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4

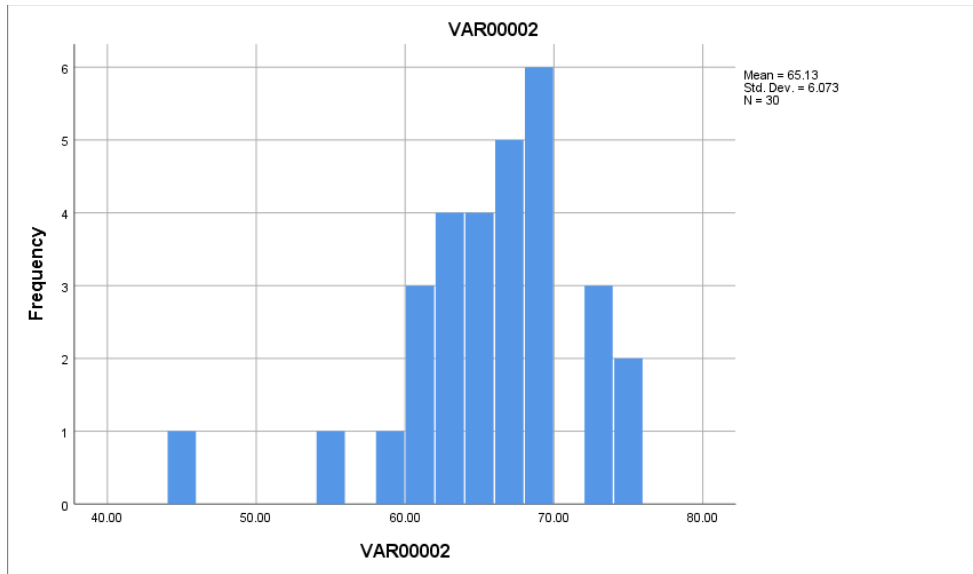
Lampiran 1. 5 Distribusi Nilai r **DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
→ 20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

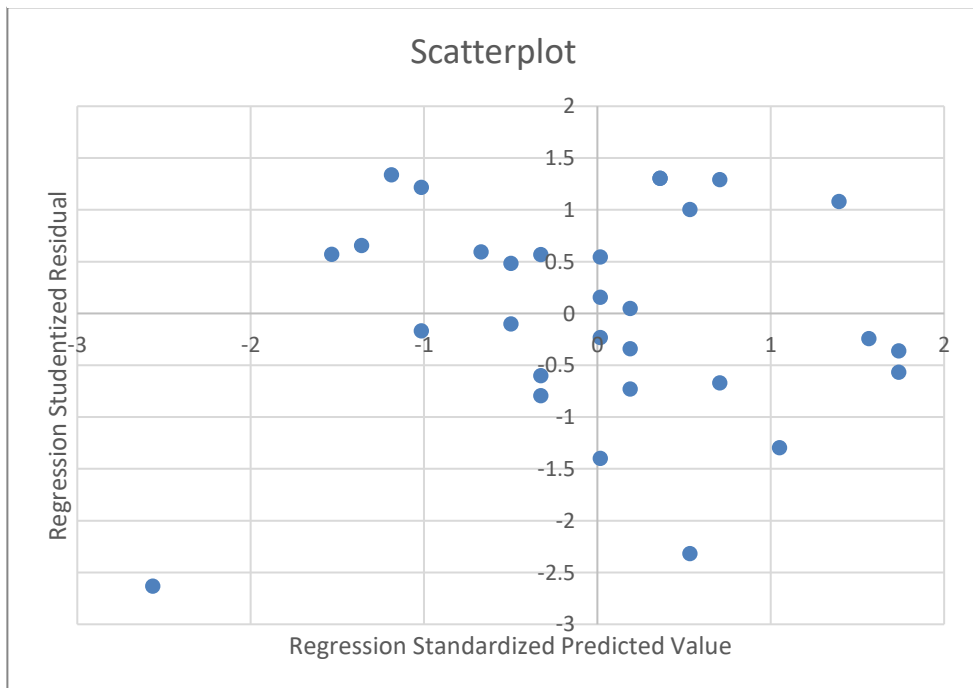
Lampiran 1. 6 Distribusi Nilai T

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668

Lampiran 1.7 Empirik



Lampiran 1.8 Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 1.9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,14159914
Most Extreme Differences	Absolute	0,119
	Positive	0,096
	Negative	-0,119
Test Statistic		0,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Lampiran 1.10 Korelasi Rank Spearman

Correlations				
			x	y
Spearman's rho	x	Correlation Coefficient	1,000	.443*
		Sig. (2-tailed)		0,014
		N	30	30
	y	Correlation Coefficient	.443*	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,014	
		N	30	30

Lampiran 1.11 Hasil Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 ^a	0,283	0,258	5,23261