Management Expose

Praktik Manajemen di Bidang Jasa Pariwisata/Hotel, Kehumasan dan Pasar Modal

Volume 14, No. 21 Maret 2018

ANALISIS MOTIVASI WISATAWAN MENGUNJUNGI PERKAMPUNGAN BUDAYA BETAWI SETU BABAKAN

Susy Bhudiharty

1-4

ANALISI PENGARUH KEPRIBADIAN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL DI JAKARTA

Titin Astuti

5-12

PENTINGNYA MEMPERTAHANKAN WARISAN BUDAYA YANG BERWUJUD (Studi Kasus Pada Hotel Majapahit Surabaya dan Grand Inna Yogyakarta) Aditya Pratomo

13-22

ANALISIS EFEKTIFITTAS GAYA KEPEMIMPINAN SERVANT LEADERSHIP PADA KESUKSESAN WANITA PENGUSAHA DI JAKARTA DAN SUMENEP

Agus Ridwan, Hardijanto Saroso, Dedy Arfiyanto

23-43

ANALISIS PERANAN DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATAKABUPATEN BOGOR DALAM UPAYA PENGEMBANGAN DESA WISATA

Susy Bhudiharty

44-55

DETERMINANTS EXPORT COMPETITIVENESS IN MANUFACTURING INDUSTRY IN ASEAN

Rumondang Puji Nur Suci, Robertus Tang, Dewi

56-63

Management Expose	Volume 14	No. 21	Hal. 1 -63	Jakarta Maret 2018	ISSN 1410-8631
----------------------	-----------	--------	------------	-----------------------	----------------

Management Expose

Jurnal Kajian Teoritis dan Praktik Manajemen Di Bidang Jasa Pariwisata/Hotel, Kehumasan Dan Pasar Modal

ISSN 1410-8631

Management Expose terbit dua kali setahun pada bulan Maret dan Oktober, memuat artikel hasil penelitian dan hasil penelitian di bidang Manajemen Jasa Pariwisata, Pasar Modal dan Komunikasi.

KetuaPenyunting Kholil

Wakil KetuaPenyunting Syahfirin Abdullah

Penelaah Ahli

Harsono Suwardi (Universitas Indonesia)
Martani Huseini (Universitas Indonesia)
Adler Manurung (Universitas Indonesia)
Iftikar Sutalaksana (InstitutTeknologi Bandung)
Sutyastie Soemitro Remi (UniversitasPadjadjaran)
Alloy Kiek Ro (UniversitasSahid Jakarta)
H. Hafied Cangara (UniversitasHasanudin)
Levyda (UniversitasSahid Jakarta)

Pelaksana Tata Usaha

Fadhil Hendra Eko Hari Saksono Edi Junaedi Yulika Moraya Harahap

AlamatPenyuntingdan Tata Usaha

Address: Sabid Sudirman Residence, Lt. 5. Jl. Jenderal Sudirman No. 86, Jakarta 10220.

Phone: (021) 29022721 / 724 ext. 107

Fax: (021) 29022744

e-mail:pascausa@cbn.net.id

Language Setahun (2 nomor) Rp. 250.000,- uang langganan dikirim ke alamat Tata Usaha atau ditransfer ke rekening Bank Mandiri No. 124.0.098.045.793

Manajemen Jasa diterbitkan oleh Sekolah Pascasarjana Universitas Sahid Jakarta. Direktur : Prof. Dr. Ir. Khohil, M. Kom. terbit pertama kali pada bulan November 1998 dengan nama Management Expose

Penyunting menerima sumbangan tulisan yang belum pernah dimuat dalam media cetak lain. Syarat-syarat, format dan data tulisannya dapat diperiksa pada petunjuk bagi penulisan Manajemen Jasa di sampul belakang dalam jurnal ini. Naskah yang masuk ditelaah oleh peneliti ahli atau mitra bestari untuk dinilai kelayakannya. Penyunting melakukan penyuntingan atas tulisan yang dimuat.

Di cetak di PT. Tema Baru. Isi di luar tanggungjawab percetakan

ANALISI PENGARUH KEPRIBADIAN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL DI JAKARTA

Titin Astuti

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Manajemen Pariwisata Universitas Sahid Jakarta

ABSTRAK

Penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Kepribadian dan Kepuasan Keria Terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Jakarta", bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepribadian wawan Hotel tersebut, berdasarkan teori kepribadian MBTI, untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja yang dialami karuawan dan bagaimana pengaruh dari kepribadian dan epuasan kerja tersebut terhadap kinerja karyawan. Dalam teori MBTI kepribadian seseorang erbagi menjadi 4 indikator yang dapat dirinci menjadi 16 tipe kepribadian. Berdasarkan teori alam perilaku keorganisasian, dinyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kecocokan epribadian dengan pekerjaan. Adapun kepuasan kerja yang menjadi salah satu tujuan aryawan bekerja dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yang lebih baik, karena ketika epuasan kerja sudah diperoleh, maka karyawan semangat dan bersungguh-sungguh dalam ekerja. Metode yang digunkan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan inferensi. Penelitian ini menggunakan sampel, yaitu sebanyak 100 karyawan yang bekerja di Hotel. Dari 100 karyawan yang diberikan kuesioner, yang mengembalikan kuesioner sebanyak 82 orang 182%). Data dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Data yang sudah peroleh dianalisis dengan menggunakan alat Regresi Berganda, untuk menjawab hipotesis enelitian yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun epribadian dikelompokkan untuk mengetahui kepribadian yang memiliki kinerja sangat baik. Hasil dari penelitian ini adalah, bahwa kepribadian ESFJ merupakan tipe kepribadian dengan inerja sangat baik. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh posistif terhadap kinerja. ersamaan regresi diperoleh: Y = 1,236 + 0,833 X dengan KP = 73,7% yang berarti contribusi kepuasan terhadap kinerja sebesar 73,7% dan sisanya sebesar 26,3% dipengaruhi leh variabel lain, seprti : kompensasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja. Saran untuk Hotel dalah sebaiknya dalam proses rekruitmen melibatkan tim psikhologi dan lebih meningkatkan egi faktor kepuasan kerja yang masih memiliki nilai rendah yaitu balas jasa yang adil serta eralatan kerja yang lebih-baik lagi.

Cata kunci : Kepribadian, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan, Karyawan Hotel, MBT

PENDAHULUAN

latar Belakang Masalah

Pariwisata merupakan salah satu ektor yang penting dalam pembangunan Sasional. Peranan pariwisata bagi Indonesia dirasakan angat manfaatnya, karena embangunan dalam sektor pariwisata serta endayagunaan sumber potensi epariwisataan menjadi kegiatan ekonomi ang dapat diandalkan untuk memperbesar enerimaan negara, memperluas lapangan ekerjaan dan kesempatan

terutama bagi masyarakat setempat, mendorong pembangunan daerah serta memperkenalkan alam, nilai budaya dan bangsa.

Sejak tahun 2015 lalu, dimana sektor pariwisata ditetapkan oleh Presiden Joko Widodo sebagai sektor prioritas selain Pangan, Energi, Maritim dan Kawasan Industri dan KEK, menjadikan kontribusi devisa sektor pariwisata terhadap penerimaan devisa Nasional telah menempati ranking ke-4 (US\$ 12,6 milliar),

setelah minyak bumi dan gas (US\$ 16,4 milliar), dan kelapa sawit (US\$ 15,5 milliar). Namun demikian hanya sektor pariwisata yang mengalami pertumbuhan positif.

Namun demikian, jumlah kunjungan Wisman ke Indonesia masih terkalahkan negara-negara tetangga, seperti oleh Singapura, Malaysia dan Thailand. Tinggi rendahnya kunjungan wisatawan Indonesia sangat dipengaruhi pada kepuasan yang dirasakan saat berada di Indonesia. Salah satu faktor kepuasan tersebut berkaitan dengan kualitas pelayanan di Hotel. Kualitas pelayanan tersebut sangat dipengaruhi pada kinerja karyawan yang bekeria di Industri Hospitality. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : kepribadian karyawan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut. Melalui kepribadian yang baik serta tingkat kepuasan yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan.

Perumusan Masalah

- Bagaimana kepribadian karyawan hotel di Jakarta berdasarkan teori kepribadian MRTI
- Bagaimana kepuasan kerja karyawan hotel di Jakarta.
- Bagaimana pengaruh kepribadian karyawan terhadap kinerja karyawan hotel di Jakarta.
- d. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hotel di Jakarta.

Ruang Lingkup Penelitian

- Kepribadian menggunakan teori MBTI Stephen Robbins.
- Kepuasan kerja menggunakan teori Malayu Hasibuan.
- 3. Responden adalah karyawan yang bekerja di Hotel-Hotel di Jakarta.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- Mengetahui tipe kepribadian apakah karyawan yang bekerja di Hotel tersebut.
- Mengetahui kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Hotel di Jakarta.
- Mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan Hotel di Jakarta
- Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel di Jakarta.

Tinjauan Pustaka Pengertian Kepribadian

Menurut Gordon dalam Robbins dan Judge (2015:8), kepribadian sebagai jumlah total dari cara-cara seorang individu beraksi lain. Kita sering orang mendiskripkannya dalam sifat-sifat yang dapat diukur yang ditampilkan seseorang. Alasan paling penting mengapa Manajer perlu mengetahui bagaimana mengukur kepribadian adalah bahwa riset telah menunjukkan kegunaan uji kepribadian dalam keputusan perekrutan dan membantu Manaier memprediksi kepribadian seperti apa yang terbaik untuk sebuah pekerjaan.

Teori Kepribadian MBTI Myers Briggs

MBTI berdasarkan pemikiran Jung tahun 1921-1971 menganai persepsi, judgement dan sikap yang digunakan oleh setiap tipe yang berbeda dari individu. Persepsi adalah kemampuan psikhologis individu untuk sadar pada hal-hal, orangorang dan ide-ide. Judgement melibatkan berbagai cara untuk menyimpulkan apa yang telah dipersepsikan individu tersebut. MBTI merupakan instrumen tes yang sangat populer dikalangan pemerhati kepribadian individu.

MBTI didasarkan pada empat aspek yaitu Sensai, Intuisi, Pikiran dan Perasaan, yaitu:

- 1. Extrovet (E)/Introvet (I)
- 2. Sensing (S)/Intuition (I)
- 3. Thinker (T)/Feeler (F)
- 4. Judgers (J)/Perceivers (P)

Pengertian dan Indikator Kepuasan Kerja

h

el

li

n

li

li

n

h

si

g

r

n

u

ti

h

1.

S

n

Menurut Hasibuan (2012:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.Lebih lanjut dikatakan sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh :

- 1. Balas jasa yang adil dan layak
- 2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- 3. Berat ringannya pekerjaan.
- 4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinan.
- 7. Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Pengertian dan Indikator Kinerja

Kinerja menurut Hasibuan (2013:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kemampua, minat dan penerimaan atau delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi.

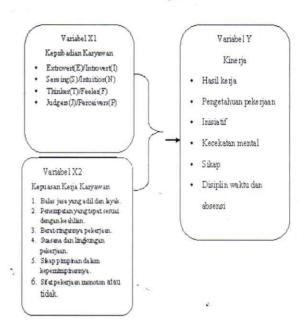
Adapun indikator kinerja menurut Sutrisno (2013:180), yaitu

- 1. Hasil kerja
- 2. Pengetahuan pekerjaan
- 3. Inisiatif
- 4. Kecekatan mental
- 5. Sikap, dan
- 6. Disiplin waktu dan absensi.

Kerangka Pemikiran

Menurut Robbins & Judge (2015:97), terdapat 2 keterkaitan antara kepribadian dengan kinerja, yaitu kecocokan kepribadian-pekerjaan dan kecocokan kepribadian-organisasi. Menurut teori ini kepuasan tertinggi dan perputaran terendah terjadi ketika kepribadian dan pekerjaan cocok.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- Kepribadian karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel di Jakarta.
- 2. Kepuasan kerja berpengaruh posistif terhadap kinerja karyawan Hotel di jakarta.

Metodologi Penelitian

Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di hotel pada berbagai departemen, mulai dari Front Line sampai Back Line berjumlah 100 orang.

Jenis dan Sumber Data

- a. Data Primer
- Data kepribadian karyawan, diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan berisi pilihan-pilihan dari tipe kepribadian MBTI yang diberikan kepada 100 karyawan.
- 2. Data kepuasan kerja, diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang berisi 10 pernyatan dan disebarkan kepada 100 karyawan.

 Data kinerja karyawan, berupa kuesioner yang berisi dimensi kinerja dan diberikan kepada atasan dari 100 karyawan. Atasan menilai kinerja karyawan tersebut.

b. Data Sekunder

Data sekunder pada penelitian ini yaitu data yang terkait dengan penelitian dan diperoleh langsung dari Hotel.

Metode Pengumpulan Data

- 1. Wawancara, dengan HR Manajer terkait data-data pendukung.
- 2. Kuesioner, terdapat 3 jenis kuesioner yaitu (1) Kepribadian yang diberikan kepada 100 karyawan, (2) kuesioner kepuasan kerja diberikan kepada 100 karyawan dan (3) diberikan kepada atasan untuk menilai kinerja dari 100 karyawan tersebut.

Kuesioner bersifat tertutup dengan pilihan jawaban untuk data kepuasan dan kinerja yaitu mulai dari 1 (sangat tidak puas/sangat tidak baik) sampai dengan 5 (sangat puas/sangat baik).

Metode Analisis Data

- Untuk kepribadian digunakan analisis deskriptif berupa tabulasi tentang tipetipe kepribadian 100 karyawan dan dikelompokkan berdasarkan tipe kepribadian yang dipilih.
- Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, digunakan Resgresi Sederhana dengan pengolahn data menggunakan SPSS

$$Y = a + bX + \in$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan (Dependent variabel)

X = Kepuasan kerja (Independent variabel)

a = Kostanta

b = Koefisien regresi

Hasil dan Pembahasan

Dari kuesioner yang dibagil kepada 100 karyawan, karyawan ya mengembalikan sebanyak 82 orang a 82%. Berikut ditampilkan pengelompokk karyawan berdasarkan tipe-tipe kepribad MBTI sebagai berikut:

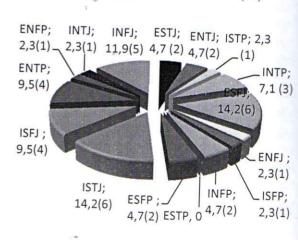
Responden Berdasarkan tipe-ti kepribadian MBTI

Tabel 1. Kepribadian Responden
Berdasarkan Teori MBTI
Berdasarkan Prosentase

No.	Jenis Kepribadian	Jumlah	Presentase (%
1.	ESTJ (extroverted thinking with sensing)	5	6
2.	ENTJ (extrover ted thinking with intuiting)	4	5
3.	ISTP (introverted thinking with sensing)	3	4
4.	INTP (introverted thinking with intuiting)	5	6
5.	ESFJ (extroverted feeling with sensing)	15	17
б.	ENFI (extroverted feeling with intuiting)	3	4
7.	ISFP (introverted feeling with sensing)	3	1
8.	INFP (introvered feeling with intuiting)	4	5
9.	ESTP (extroverted sensing with thinking)	3	. 4
10.	ESFP (extroverted sensing with feeling)	4	5
11.	ISTJ (introverted sensing with thinking)	9	9
12.	ISFJ (introverted sensing with feeling)	3	4
13.	ENTP (extroverted intuiting with thinking)	7	8
14.	ENFP (extroverted intuiting with feeling)	5	6
15.	INTJ (introverted intuiting with thinking)	6	7
6.	INFJ (introverted intuiting with feeling)	5	6
	Jumlah	82	100

Sumber: Kuesioner Diolah (2017)

Gambar 1. Grafik Diagram Presentase Kepribadian MBTI (%)



Analisis Variabel Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)

Kepuasan kerja karyawan dianalisis melalui 10 pernyataan yang diberikan kepada 82 Responden. Berikut ditampilkan hasil rekapitulasi jawaban 82 orang responden tentang kepuasan kerja yang mereka rasakan.

ıg

lu

n

Tabel 2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja (N=82)

io.	Pernyataan	Nilai	Rata-Rata	Kriteria	
1.	Balas jasa yang diberikan Perusahaan berdasarkan keadilan.	311,6	3,8	Puss	
2.	Balas jasa yang diterima layak untuk merkenuhi kebutuhan hidup.	319,8	3,9	Pues	
3.	Per®mpatan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.	369	4,5	Sangat Puas	
7.	Perasaan saya tentang stasana kerja dan lingkungan pekerjaan	336,2	4,1	Poss	
8.	Perasaan saya terhadap pelenjaan saya sekarang	344,4	4,2	Puss	
9.	Peralatan yang menunjang pekerjaan saya	344,4	4,2	Poss	
0.	Kondisi peralatan kerja	311,6	3,8	Puss	
11.	Silap kepemimpinan dari pimpinan terhadap bawahan	360,8	4,4	Sangat Puas	
12.	Dalam memberikan tugas kepada saya, atasan berlaku adil	369	4,5	Sangat Puas	
3.	Perasaan terhadap pekerjaan saya yang tidak monoton	344.4	4.2	Poss	

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil bahwa aspek kepuasan kerja yang memiliki nilai tertinggi terkait dengan penempatan pekerjaan sesuai dengan keahlian (4,5), adapun nilai terendah berkaitan dengan pernyataan tentang balas jasa yang diberikan berdasarkan keadilan (3,8) dan kondisi peralatan kerja (3,8).

Melihat hasil tabel tersebut, Manajemen sebaiknya meninjau kembali tentang kebijakan kompensasi harus lebih adil dan kondisi peralatan kerja yang mungkin perlu diperbaiki/upgrade.

Analisis Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dianalisis melalui hasil penilaian dari Atasan masing-masing terkait kinerja dari 82 Responden. Kinerja dinilai melalui 10 pernyataan yang diberikan kepada Atasan dari 82 Responden tersebut. Berikut ditampilkan hasil penilaian Atasan tentang kinerja dari 82 Responden. Penilaian terperinci terdapat pada Lampiran.

Tabel 3. Rekapitulasi Penilaian Atasan Tentang Kinerja 82 Responden

Jmi Responden	Total Nilai Kinerja	Rata-Rata Nilai Kinerja
(Orang)	(10 ad 50)	(1 sd 5)
4	26	2,6
5	27	2,7
3	29	2,9
3	38	3,8
3	39	3,9
5	40	4,0
4	44	4,4
11	45	4,5
14	46	4,6
9	47	4,7
6	48	4,8
82		2

Sumber: Kuesioner Diolah (2017)

Berdasarkan tabel di atas, rata-rata kinerja tertinggi diperoleh oleh 6 responden (7%) dengan nilai 4,8.

Keterkaitan Antara Kepribadian Dengan Kinerja Karyawan

Berikut disajikan secara deskriptif dengan menggunakan tabulasi keterkaitan antara jenis kepribadian responden dengan kinerja berdasarkan tes MBTI dan hasil kuesioner terhadap 82 responden.

Tabel 4. Tipe Kepribadian, Jumlah Responden, Tingkat Kinerja dan Prosentase

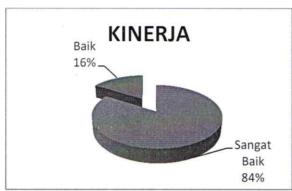
Tingkat Kinerja	Tipe Kepribadian	Juli Responden	Prosentase (%)
	1377	6	7
	ENTJ	4	5
	ESPP	4	5
	ESFJ	12	14
	ESTI	4	. 5
	INFJ	4	5
Sangat Baik	INTI	6	7.
	INTP		6
	ISFI	. 2	2
	ENTP	5	6
	ENFI	5 2	2
4	ENFP	5	
	DVFP	4	5
	ISFP	3	4
	ISTP	3	4
Jum lab		69	84
	ENFI	1	
	ISFJ	1	
	ENTP	2	
Bačc	INFJ	1	
	ESFI	3	
	ISTI	3	
	ESTI	2	
Jumlah		13	16
		82	100

Sumber: Kuesioner Diolah (2017)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 84% atau 69 Responden memiliki kinerja sangat baik. Hal ini juga menginformasikan bahwa kinerja Responden didominasi dengan hasil sangat baik, artinya sangat menguntungkan bagi pihak Hotel dalam meningkatkan pendapatan sekaligus citra Hotel dimata masyarakat.

Kondisi di atas diperjelas dengan gambar di bawah ini :

Gambar 2. Perbandingan Prosentase Kinerja Responden Antara Sangat Baik dengan Baik



Sumber: Kuesioner Kinerja Diolah (2017)

Keterangan:

1. Sangat Baik : 4,24 s/d 5,00 2. Baik : 3,43 s/d 4,23

Berdasarkan prosentase gambar di atas, kinerja karyawan didominasi dengan hasil sangat baik yaitu sebesar 84%, sedangkan karyawan dengan kinerja baik sebanyak 16%.

Kondisi ini menunjukkan kinerja karyawa yang bekerja di Hotel, dalam hal ini sebanyak 82 orang terdapat 68,8 atau 69 karyawan yang memiliki kinerja sangat baik. Hal ini sangat menguntungkan bagi Hotel, karena kinerja yang sangat baik menjadi kunci bagi terciptanya kualitas pelayanan yang sangat baik juga dan bagi adalah dampak positif tamu peningkatan kepuasan tamu sehingga mereka menjadi loyal

Adapun 13 karyawan memiliki kinerja baik saja, hal ini menjadi tugas

manajemen untuk terus memotivasi karyawannya meningkatkan kinerjanya menjadi sangat baik.

Analisis Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data penilaian ke-82 oran responden tentang Kepuasan Kerja serta data penilaian Atasan tentang Kinerja ke-82 responden tersebut (Lampiran), maka dapat dianalisis pengaruhnya berdasarkan analisis Regresi Linear Sederhana dengan menggunakan program SPSS for Windows.

Regresi Linear Sederhana

Pengujian pada penelitian ini menggunakan tabel *coefficients* berdasarkan analisis regresi linear sederhana menggunakan program *SPSS*.

Tabel 5. Hasil *Coefficients* Kepuasan (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

			Coefficients*	N.		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.236	204		5.038	.000
	X	.833	.056	.859	14.985	.000

Untuk mengetahui model persamaan regresi linear sederhana, digunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX + E$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X = Variabel bebas (Kepuasan Kerja)

 $a = Intersep_{\bullet}(nilai Y jika X = 0)$

b = Koefisien Regresi (besarnya pengaruh X terhadap Y)

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah variabel kepuasan (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Hipotesis:

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan terhadap kinerja karyawan.

2. Ha : Ada pengaruh signifikan antara kepuasan terhadap kinerja karyawan.

Pengambilan Keputusan:

- Jika nilai signifikansi > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan terhadap kinerja karyawan.
- 2. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh signifikan antara kepuasan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis regresi linear sederhana menggunakan SPSS for Windows dengan taraf a yang ditetapkan sebesar 5% (0,05) pada tabel 37. dapat diketahui nilai thitung 14,895> nilai tabel 1,667, dan dari hasil pengolahan data dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,001 dari koefisien regresi (kepuasan), maka nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan 0,05. Ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara kepuasan terhadap kinerja karyawan.

Pada tabel 4.9. di atas, menunjukkan persamaan regresi linear sederhana untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompetensi adalah:

$$Y = 1,236 + 0,833X$$

Berdasarkan model persamaan regresi linear sederhana tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1. Konstanta (a) sebesar 1,236 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai kepuasan (nol) maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,236.
- Variabel kompetensi memiliki arah positif terhadap variabel kinerja.
- 3. Koefisien regresi (b) X sebesar 0,833 menyatakan bahwa jika tingkat kepuasan semakin baik (naik 1 satuan), maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,833.

Analisis Korelasi dan Determinasi

Untuk mengetahui keeratan hubungan (korelasi) dari variabel kepuasan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat menggunakan Interprestasi Koefisien

Korelasi Nilai r. Selain itu, kedua variabel memiliki sifat hubungan yang dilihat dari nilai R positif atau negatif. Jika koefisien korelasi positif maka kedua variabel mempunyai hubungan searah, artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya jika koefisien negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik, artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah begitu pula sebaliknya.

Hasil uji korelasi dan determinasi berdasarkan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan program *SPSS* dapat dilihat dari *output model summary* yang ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel: Intrepretasi Koefisien Korelasi

 Model
 R
 R Square
 Adjusted R Square
 Std. Error of the Estimate

 1
 .859*
 .737
 .734
 .350

a. Predictors: (Constant), X Kepuasar

Pada tabel di atas. terlihat bahwa hubungan (korelasi) antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan mendapatkan nilai korelasi (R) sebesar 0,859 termasuk dalam kategori sangat kuat, yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta bersifat searah.

Pada tabel tersebut d atas, juga menunjukkan bahwa :

Nilai R square atau R² sebesar 0,737.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R²) = 0,737, maka dapat diartikan bahwa kinerja karyawan yang ditentukan oleh kepuasan kerja sebesar 73,7%, sedangkan sisanya sebesar 26,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kompensasi, motivasi, insentif, dan lingkungan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dan saran sebagai berikut:

Kesimpulan

- 1. Kepribadian karyawan yang bekerja di Hotel didominasi oleh tipe ESFJ (17%) dan ISTJ (9%). Tipe ini menunjukkan tipe extrovet feeling with sensing dan introverted sensing with thinking.
- 2. Berdasarkan tanggapan karyawan tentang kepuasan kerja, secara rata-rata diperoleh nilai sebesar 4,25 yang artinya tingkat kepuasan kerjanya katagori puas.
- 3. Berdasarkan hasil penilaian atasan tentang kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,23 dalam katagori Sangat Baik.
- 4. Tipe kepribadian ESFJ mendominasi sebagai tipe kepribadian yang memiliki kinerja sangat baik.
- Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan besarnya koefisien penentu sebesar 73,7 %, yag artinya sisanya sebesar 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain seperti : kompensasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja.

Saran.

- Perlunya keterlibatan tim Phsikologi dalam proses rekruitmen, melalui tahapan seleksi tentang kepribadian pelamar, sehingga dapat diberikan rekomendasi untuk tipt-tipe kepribadian yang mendukung kinerja, seperti tpe kepribadian ESFJ.
- 2. Penting untuk ditingkatkan kepuasan kerja karyawan yang dapat dilakukan melalui evaluasi dan monitoring tentang faktor apa saja yang menjadikan karyawan mengalami kepuasan kerja. Aspek kepuasan yang harus ditingkatkan terkait dengan balas jasa yang lebih adil lagi serta peralatan kerja yang harus

diupgrade, sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Daftar Pustaka

- Mangkunegara, Anwar Prabu.2013.

 Manajemen Sumber Daya Manusia
 Perusahaan, PT. Remaja
 Rosdakarya. Bandung.
- Malayu SP Hasibuan.2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta
- Malayu SP Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Robbins, Stephen.2102. Perilaku Organisasi, Edisi 16, Salemba Empat Jakarta.
- Robbins dan Judge.2015. Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiono. 2010. Metodologi Penelitian Bisnis. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Veitzal Rivai, Mansyur Ramli dkk.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik), Edisi Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada. Depok.