

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
HOTEL PURI ARTHA YOGYAKARTA**

Diajukan Oleh :

KRIESTIAN
NIM : 002100016

STIE
"PARIWISATA API"

Telah Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Ir. Hatta Sunanto, M.S.

Pembimbing II

Drs. Subarto Hutoyo, B.Sc.

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN HOTEL PURI ARTHA**

KRIESTIAN

**No Mahasiswa : 0021000016
Jurusan : Manajemen**

Telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal 7 Februari 2003

Susunan Dewan Penguji :

Ketua Tim Penguji

Ir. Hatta Sunanto, MS

Anggota Penguji I



Drs. Tri Sucipto, MS

Anggota Penguji II



Drs. Subarto Hutoyo, BSc

Skripsi ini Telah Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Tanggal : 07 Februari 2003

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata "API"

Yogyakarta, 28 Juni 2003

Ketua



(Drs. Tri Sucipto, MS.)

NIP. 131577595

MOTTO:

Where there's a will there's a way
(Di mana ada kemauan, di situ ada jalan)

PERSEMBAHAN:

*Karya kecil ini kupersembahkan kepada:
Papa Mama tercinta yang selalu menyayangiku
Istriku tercinta yang setia mendukung dan mendampingi
Dan my sweet baby yang selalu menjadi inspirasiku*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa memberikan rahmat dan kasih-Nya sehingga penulis berhasil menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul **“Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Puri Artha Yogyakarta”**. Tugas Akhir ini dilaksanakan untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan guna meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata API Yogyakarta.

Pada kesempatan ini, tak lupa penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada segenap sivitas akademika Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata API, Yogyakarta yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu dan kepada segenap staf dan karyawan Hotel Puri Artha, Yogyakarta atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk melakukan penelitian. Secara khusus penulis juga mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Drs. Tri Sucipto, M.S., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata API Yogyakarta;
2. Bapak Drs. Endro Isnugroho, selaku Ketua Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata API Yogyakarta;
3. Bapak Ir. Hatta Sunanto, M.S., selaku Dosen Pembimbing I;
4. Bapak Drs. Subarto Hutoyo, B.Sc., selaku Dosen Pembimbing II;
6. General Manager Hotel Puri Artha, Yogyakarta;
7. Bapak Wayan Sukarma, SH, selaku Personnel Manager Hotel Puri Artha, Yogyakarta;

8. Segenap staf dan karyawan Hotel Puri Artha, Yogyakarta;
9. Semua pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan Tugas Akhir ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis merasa bahwa penulisan Tugas Akhir ini masih belum sempurna dan penulis membuka diri atas segala kritik dan sumbangan untuk perbaikan penulisan Tugas Akhir ini. Meskipun masih belum sempurna, penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak.

Februari 2003

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
INTISARI	vii
ABSTRACT	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Batasan Masalah	3
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Pengertian Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia	6
B. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
C. Perencanaan dan Pengembangan Karier Karyawan	9
D. Pelatihan Sumber Daya Manusia	11
E. Partisipasi Karyawan	14
F. Kompensasi Karyawan	16
G. Kepuasan Kerja Karyawan	18
H. Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Model Penelitian	21
B. Metode Pengambilan Sampel	22

C. Metode Pengumpulan Data.....	22
D. Metode Analisis.....	23
E. Instrumen Penelitian.....	25
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	27
A. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan.....	27
B. Letak Geografis Perusahaan.....	32
C. Struktur Organisasi Perusahaan.....	33
BAB V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	34
B. Pengujian Hipotesis.....	36
1. Statistik Deskriptif.....	36
2. Analisis Regresi Ganda.....	37
3. Pengujian Signifikansi Secara Simultan (keseluruhan) dengan Uji F.....	38
4. Pengujian signifikansi individual: Regresi/korelasi parsial.....	38
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	40
A. Kesimpulan.....	40
B. Saran.....	42
DAFTAR PUSTAKA.....	43
LAMPIRAN A. KOESIONER PENELITIAN	
LAMPIRAN B. RINGKASAN DATA PENELITIAN	
LAMPIRAN C. OUTPUT ANALISIS DATA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Perkembangan Jumlah Kamar dan Kualitasnya dari Tahun 1971-1999.....	31
Tabel 2. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	36
Tabel 3. Statistik Deskriptif.....	36
Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Ganda dan Korelasi Parsial.....	37
Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Ganda dan Korelasi Parsial Tanpa Menyertakan Dimensi Partisipasi Karyawan	37

**PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
HOTEL PURI ARTHA YOGYAKARTA**

KRIESTIAN

NIM : 00200016

JURUSAN : MANAJEMEN

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia secara serentak dan kontribusi masing-masing dimensi praktik manajemen sumber daya manusia (variabel independen X) secara individual terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Puri Artha Yogyakarta (variabel dependen Y). Dimensi praktik manajemen sumber daya manusia yang dikaji adalah perencanaan dan pengembangan karier, pelatihan, partisipasi, dan kompensasi karyawan.

Populasi penelitian adalah seluruh staf dan karyawan Hotel Puri Artha Yogyakarta. Dari populasi itu diambil 40 orang sebagai sampel dengan menggunakan teknik *random sampling*. Masing-masing dimensi variabel penelitian diukur dengan menggunakan instrumen penelitian (kuesioner) yang menerapkan skala Likert. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji dengan teknik korelasi *product-moment* dan koefisien *Cronbach's alpha*. Analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, koefisien korelasi berganda, dan koefisien korelasi parsial digunakan untuk menentukan pengaruh serempak dan individual dari variabel-variabel praktik manajemen sumber daya manusia terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Uji F dan uji t digunakan untuk menentukan signifikansi pengaruh serempak dan individual dari variabel independen X terhadap variabel dependen Y.

Dari hasil analisis regresi linear berganda 4 prediktor diperoleh nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,804$. Ini berarti sekitar 80% perubahan kriterium dapat dijelaskan oleh keempat variabel prediktor. Nilai F hitung adalah 35,837, $p = 0,000$. Karena $p < 0,05$ berarti secara keseluruhan keempat variabel prediktor memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kriterium. Koefisien korelasi untuk variabel X_1 adalah 0,392 dan t hitungnya adalah 2,542 dengan $p = 0,016$. Karena nilai $p < 0,05$ berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara perencanaan dan pengembangan karier dengan kepuasan kerja karyawan. Koefisien korelasi untuk variabel X_2 adalah 0,419 dan t hitungnya adalah 2,731 dengan $p = 0,010$. Karena nilai $p < 0,05$ berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan karyawan dengan kepuasan kerja karyawan. Koefisien korelasi untuk variabel X_3 adalah 0,296 dan t hitungnya adalah 1,835 dengan $p = 0,075$. Karena nilai $p > 0,05$ berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara partisipasi karyawan dengan kepuasan kerja karyawan. Koefisien korelasi untuk variabel X_4 adalah 0,358 dan t hitungnya adalah 2,272 dengan $p = 0,029$. Karena nilai $p < 0,05$ berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi karyawan dengan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Perencanaan dan Pengembangan Karier, Pelatihan, Kompensasi, Kepuasan Karyawan

**THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
ON THE EMPLOYEES' JOB SATISFACTION OF
PURI ARTHA HOTEL OF YOGYAKARTA**

KRIESTIAN

**NIM : 00200016
DEPARTMENT : MANAGEMENT**

ABSTRACT

This research aims to study the influences of human resources management practices simultaneously and the contribution of each dimension of human resources management practices individually (the independent variable of X) on the job satisfaction of employees (the dependent variable of Y) at Puri Artha Hotel Yogyakarta. Human resources management practices consist of the employees' career planning and development, training, participation and compensation dimensions.

The population of study is the whole staff and employees of Puri Artha Hotel Yogyakarta. A sample of 40 persons was drawn from the population by means of a random sampling technique. Each variable dimension was measured by a research instrument (questionnaires) applying a Likert scaling model. The instrument was tested for its validity and reliability by a correlation technique of product-moment and Cronbach's alpha coefficient. Multiple linear regression, determination coefficient, and multiple correlation coefficient, and partial correlation coefficient analyses were conducted to determine the simultaneous and individual influences of human resources management practices variables on the job satisfaction of employees. F test and t test results were used to determine the significance of the simultaneous and individual influences of the X independent variables on the dependent variable of Y.

From the results of multiple linear regression analysis of 4 predictors, the determination coefficient of $R^2 = 0.804$ was found. It means that about 80% of change in criterium can be explained by four variables of predictor. The computed value of F was 35.837, $p = 0.000$. Because $p < 0.05$, four predictor variables had a significant influence on the *criterium* variable. The correlation coefficient of X_1 was 0.392 and the computed value of t was 2.542, with $p = 0.016$. The value of $p < 0.05$ means that there was a positive and significant relationship between career planning and development and job satisfaction of employees. The correlation coefficient of X_2 was 0.419 and the computed value of t was 2.731, with $p = 0.010$. The value of $p < 0.05$ means that there was a positive and significant relationship between employees training and job satisfaction of employees. The correlation coefficient of X_3 was 0.296 and the computed value of t was 1.835, with $p = 0.075$. The value of $p > 0.05$ means that there was no positive and significant relationship between employees' participation and job satisfaction of employees. The correlation coefficient of X_4 was 0.358 and the computed value of t was 2.272, with $p = 0.029$. The value of $p < 0.05$ means that there was a positive and significant relationship between employees compensation and job satisfaction of employees.

Key words: career planning and development, training, compensation, job satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lingkungan ekonomi yang berubah cepat, yang dicirikan oleh fenomena seperti globalisasi, permintaan pelanggan dan investor yang mudah berubah, persaingan yang semakin tajam, telah menjadi fakta yang harus dihadapi oleh organisasi-organisasi masa kini. Agar mampu bersaing dan tetap mampu beroperasi secara optimal, perusahaan-perusahaan masa kini harus terus-menerus meningkatkan kinerja mereka. Salah satu aspek yang dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan adalah dengan mengoptimalkan praktik manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi organisasi dan manajemen "*human capital*" yang efektif menjadi faktor penentu akhir kinerja organisasi. Terdapat beberapa dimensi dalam praktik sumber daya manusia. John T. Delany (1996, hlm. 949) menegaskan bahwa partisipasi dan pemberdayaan karyawan, perancangan ulang pekerjaan, pelatihan karyawan, kompensasi insentif mampu meningkatkan kinerja organisasi. Sementara itu, John E. Delery (1996, hlm.834) mengelompokkan praktik manajemen sumber daya manusia ke dalam dimensi: (1) perencanaan dan pengembangan karier, (2) pelatihan, (3) penilaian berbasis-hasil, (4) keamanan kerja, (5) partisipasi, (6) deskripsi pekerjaan, dan (7) *profit sharing*.

Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting bagi organisasi, maka pemeliharaan hubungan yang serasi dan kontinyu

a. Penentuan Kebutuhan Pelatihan

Langkah awal penentuan kebutuhan pelatihan adalah mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan menentukan apakah perlu diberikan pelatihan dalam organisasi tersebut. Ada tiga kebutuhan yang perlu dikaji, yaitu:

- 1) *General treatment need*, penilaian kebutuhan pelatihan bagi semua pegawai dalam suatu klasifikasi pekerjaan tanpa memperhatikan data mengenai kinerja dari seorang pegawai tertentu.
- 2) *Observable performance discrepancies*, yaitu jenis penilaian kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada hasil pengamatan terhadap berbagai permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan, dan evaluasi/penilaian kinerja, seperti tidak dipatuhinya standar pelaksanaan kerja, tingginya tingkat pergantian, batas waktu yang tidak terpenuhi, dan sebagainya.
- 3) *Future human resources needs*. Jenis keperluan pelatihan ini tidak berkaitan dengan ketidaksesuaian kinerja, tetapi lebih berkaitan dengan keperluan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.

b. Merancang Program Pelatihan

Program pelatihan sebaiknya dirancang menurut tujuan yang ingin dicapai. Bernandin & Russell (1993, hlm. 297) mengelompokkan metode pelatihan menjadi dua kategori yaitu: (1) *informational methods* dan (2) *experiential methods*.

Informational methods umumnya menggunakan pendekatan satu-arah dan melalui komunikasi satu-arah ini informasi-informasi disampaikan kepada para

B. Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh signifikan dari praktik manajemen sumber daya manusia secara simultan terhadap kepuasan kerja di Hotel Puri Artha Yogyakarta?
2. Seberapa besar pengaruh dimensi perencanaan dan pengembangan karier pada praktik manajemen sumber daya manusia secara individual terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Puri Artha Yogyakarta?
3. Seberapa besar pengaruh dimensi pelatihan karyawan pada praktik manajemen sumber daya manusia secara individual terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Puri Artha Yogyakarta?
4. Seberapa besar pengaruh dimensi partisipasi karyawan pada praktik manajemen sumber daya manusia secara individual terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Puri Artha Yogyakarta?
5. Seberapa besar pengaruh dimensi kompensasi karyawan pada praktik manajemen sumber daya manusia secara individual terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Puri Artha Yogyakarta?

C. Batasan Penelitian

Penulis membatasi lingkup praktik manajemen sumber daya manusia pada empat dimensi utama, yaitu:

1. Perencanaan dan pengembangan karier karyawan,
2. Pelatihan karyawan,
3. Partisipasi karyawan, dan
4. Kompensasi karyawan.

Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan proses pengukuran dan membatasi penelitian pada dimensi-dimensi yang dialami oleh seluruh lapisan karyawan pada Hotel Puri Artha. Kecmpat dimensi tersebut di atas mencakup seluruh karyawan dan dirasakan oleh seluruh karyawan yang menjadi subjek dari penelitian ini.

Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah praktik manajemen sumber daya manusia yang terdiri atas dimensi perencanaan dan pengembangan karier karyawan, pelatihan karyawan, partisipasi karyawan, dan kompensasi karyawan. Sementara itu, variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilakukan terhadap seluruh staf dan karyawan Hotel Puri Artha Yogyakarta.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Puri Artha Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui besar pengaruh masing-masing dimensi praktik manajemen sumber daya manusia secara individual terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Puri Artha Yogyakarta dan selanjutnya dapat digunakan sebagai input untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki berbagai manfaat untuk berbagai pihak, yaitu:

1. Perusahaan:

Memberikan masukan bagi para manajer perusahaan tentang pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan untuk membantu mereka mengoptimalkan kinerja perusahaan.

2. Penulis:

- a. Untuk memenuhi salah satu persyaratan guna meraih gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen, STIE Pariwisata API, Yogyakarta.
- b. Untuk menerapkan teori-teori yang pernah diperoleh di bangku kuliah.

LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan dasar-dasar teoretis yang akan digunakan sebagai landasan penelitian yang akan dilakukan yang meliputi pengertian dasar manajemen sumber daya manusia, tujuan manajemen sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pelatihan sumber daya manusia, partisipasi karyawan dalam manajemen sumber daya manusia, kompensasi tenaga kerja, kepuasan kerja dalam organisasi.

Pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan belum pernah diteliti sebelumnya. Namun, John T. Delaney dari *University of Iowa* dan Mark A. Huselid dari *Rutgers University* pernah meneliti pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap performa organisasional pada tahun 1996. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dimensi-dimensi praktik manajemen sumber daya manusia, yang meliputi partisipasi karyawan, kompensasi karyawan, pemberdayaan karyawan, pelatihan karyawan, dan perencanaan karier memiliki pengaruh nyata terhadap performa organisasi (John T. Delaney dan Mark A. Huselid, 1996, hlm. 949).

A. Pengertian Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah manajemen sumber daya manusia merupakan gabungan dari dua pengertian utama "manajemen" dan "sumber daya manusia". Manajemen itu sendiri berasal dari kata kerja *to manage* (bahasa Inggris) yang artinya adalah "mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Sumber daya manusia merupakan salah

satu daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan kegiatan dalam organisasi. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yaitu: (1) sumber daya manusia (*human resources*), dan (2) sumber daya non-manusia (*non-human resources*). Sumber daya non-manusia meliputi antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan dan lain-lain.

Secara sederhana manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu cara dan seni untuk mengelola sumber daya manusia (Faustino Cardoso Gomes, 2001, hlm. 2).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu gerakan baru yang memberikan pengakuan atas pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang potensial dan perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi dan pengembangannya.

Terdapat setidaknya tiga perspektif utama dalam pengertian manajemen sumber daya manusia, yaitu perspektif internasional, nasional/makro, dan mikro. Secara lebih rinci Moses N. Kiggundu, sebagaimana dikutip dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* karangan Faustino Cardoso Gomes (2001, hlm. 4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia dari perspektif makro:

"Human resource management ... is the development and utilization of personnel for the effective achievement of individual, organizational, community, national and international goals and objectives (manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personel/karyawan bagi pencapaian sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individual, organisasional, masyarakat, nasional dan internasional secara efektif.

Sementara itu, manajemen sumber daya manusia dalam perspektif mikro didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (T. Hani Handoko, 1994, hlm. 3).

B. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi tujuan organisasional, fungsional, sosial, dan personal. Tujuan organisasional dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mewujudkan efektivitas maksimal dari suatu organisasi, dengan menggerakkan dan mengefektifkan sumber daya manusia di masing-masing organisasi (Susilo Martoyo, 2000, hlm. 13).

Tujuan fungsional lebih menekankan pada keselarasan fungsional dari manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi dengan tujuan organisasi yang lebih besar. Setiap unit organisasi yang mengelola atau menggunakan sumber daya manusia harus mampu menjaga keseimbangan yang tepat dalam kuantitas maupun kualitas sumber daya manusia masing-masing dalam mencapai tujuan spesifiknya masing-masing yang selaras dengan tujuan organisasi dalam arti yang lebih luas.

Tujuan sosial adalah tujuan manajemen sumber daya manusia yang dikaitkan dengan konteks sosial atau kepentingan masyarakat umum, di samping kepentingan masyarakat internal organisasi. Sementara itu, tujuan personal manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang lebih menekankan pada kebutuhan dan kepentingan

personal atau individual dalam organisasi. Tujuan personal atau individual ini tetap harus diselaraskan dengan tujuan organisasi yang lebih luas.

C. Perencanaan dan Pengembangan Karier Karyawan

1. Pengertian Karier, Perencanaan dan Pengembangan Karier

Karier adalah perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan/kepegangatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Organisasi yang baik memiliki perencanaan dan pengembangan karier yang sistematis dan mantap.

Perencanaan karier adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan-kemungkinan seorang karyawan/anggota organisasi sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat/jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya. Perencanaan karier harus dilandasi penyusunan persyaratan ataupun persyaratan yang harus dimiliki seseorang. Umumnya, keberhasilan karier seseorang dipengaruhi oleh pendidikan formal, pengalaman kerja, sikap atasan, prestasi kerja, bobot pekerjaan, adanya lowongan jabatan, dan produktivitas kerja dan sebagainya.

Pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

2. Informasi dan Konseling pada Perencanaan Karier

Dalam perencanaan karier pada umumnya anggota organisasi atau karyawan kurang mengetahui ketentuan, persyaratan, jenjang maupun arah karier dalam

organisasi. Departemen personalia dalam organisasi harus berperan aktif untuk melaksanakan pemberian informasi-informasi tersebut di atas dan bimbingan-bimbingan/konseling bagi mereka yang membutuhkan.

Informasi pada perencanaan karier pada dasarnya merupakan bagian dari sistem informasi sumber daya manusia. Informasi dapat disampaikan melalui ceramah-ceramah, edaran, lokakarya-lokakarya, seminar tentang perencanaan karier, dan sebagainya. Bahan-bahan yang perlu diinformasikan antara lain pola karier personal, analisis jabatan, spesifikasi jabatan, deskripsi jabatan, skala gaji dan jenjang jabatan. Dengan informasi ini, diharapkan para anggota organisasi secara individual dapat meneliti sendiri jabatan-jabatan mana yang kiranya cocok untuk dimantapkan bagi kariernya lebih lanjut.

3. Pengembangan Karier

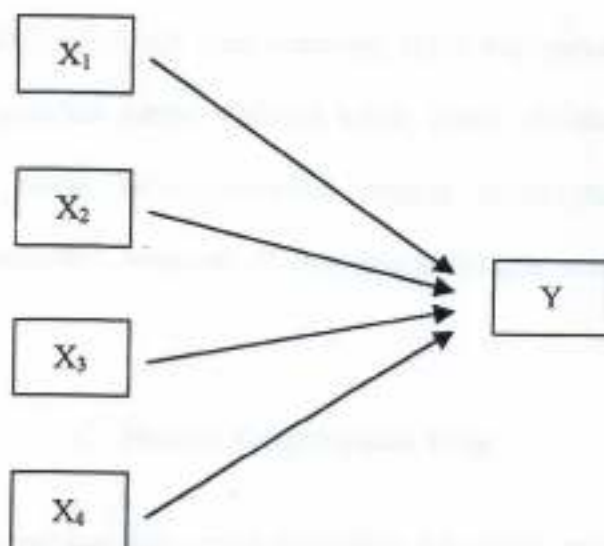
Pengembangan karier dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu pengembangan karier secara individual dan secara organisasional. Secara individual, setiap anggota organisasi harus siap mengembangkan dirinya dalam rangka penititan kariernya lebih lanjut. Ada beberapa langkah dalam kegiatan pengembangan karier yang dapat dilakukan secara individual, antara lain melalui prestasi kerja dan exposure.

Prestasi kerja merupakan langkah paling penting untuk memajukan karier. Prestasi kerja yang baik mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya. Kemajuan karier juga ditentukan oleh exposure, yaitu menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan karier lainnya.

METODE PENELITIAN

A. Model Penelitian

Langkah penting sebelum peneliti mencurahkan perhatiannya pada teori yang akan digunakan dalam penelitian adalah pemilihan model konseptual, yaitu kerangka pikir mengenai hubungan antara variabel-variabel. Model penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran dan arah yang jelas bagi variabel-variabel independen dan dependen yang akan diteliti.



X₁ = Perencanaan dan pengembangan karier karyawan

X₂ = Pelatihan karyawan

X₃ = Partisipasi karyawan

X₄ = Kompensasi karyawan

Y = Kepuasan kerja karyawan

B. Metode Pengambilan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah semua staf dan karyawan Hotel Puri Artha. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *random sampling*. Teknik *random sampling* ini akan menyebarkan angket secara random ke seluruh karyawan Hotel Puri Artha sebagai populasi penelitian. Hal ini dimaksudkan agar sampel yang ditarik dapat secara acak dan memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk diambil sebagai sampel (Saifuddin Azwar, 2001, hlm. 84).

Joseph F. Hair (1984, hlm. 166) menegaskan ukuran sampel mempengaruhi tingkat generalisasi hasil menurut rasio observasi terhadap variabel bebas. Menurutnya, setidaknya harus ada lima observasi untuk tiap variabel bebas. Karena penelitian ini menggunakan empat variabel bebas, maka setidaknya harus ada 20 responden. Namun untuk mengoptimalkan tingkat representasi, maka dalam penelitian ini menargetkan minimal 40 responden dengan menyebarkan 80 set kuesioner.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data untuk penelitian ini adalah studi lapangan. Data yang berhubungan langsung dengan topik penelitian dikumpulkan dari perusahaan yang bersangkutan dengan cara:

- a. Angket: kuesioner disebar untuk diisi oleh responden. Kuesioner menggunakan model Likert skala 5-point untuk mengukur dimensi-dimensi praktik sumber daya manusia dan kepuasan kerja karyawan di Hotel Puri Artha Yogyakarta;

- b. Dokumentasi: pengumpulan data penelitian melalui dokumen-dokumen yang ada pada perusahaan untuk mengetahui sejarah dan perkembangan, tujuan, letak geografis, struktur organisasi perusahaan dan aspek-aspek lain yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

D. Metode Analisis

1. Metode kualitatif

Teknik yang digunakan dalam metode kualitatif adalah teknik deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik yang ditemukan dalam penelitian, yaitu fakta mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, tujuan perusahaan dan struktur organisasi.

2. Metode kuantitatif

Metode kuantitatif yang dipakai dalam penelitian ini meliputi analisis regresi linear berganda, penentuan nilai koefisien determinasi, koefisien korelasi ganda serta koefisien korelasi parsial.

a. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi berganda digunakan karena diduga bahwa beberapa variabel bebas (independen) X_i mempengaruhi variabel terikat (dependen) Y .

Rumus umum yang digunakan adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \epsilon$$

dalam persamaan ini,

Y = Kepuasan kerja karyawan

X_1 = Perencanaan dan pengembangan karier karyawan,

X_2 = Pelatihan karyawan,

X_3 = Partisipasi karyawan,

X_4 = Kompensasi karyawan,

b_0 = parameter tetap,

b_1, b_2, b_3, b_4 = koefisien-koefisien regresi untuk dimensi perencanaan dan pengembangan karier, pelatihan, partisipasi dan kompensasi karyawan,

ϵ = kesalahan (Napa J. Awat, 1995, hlm. 337).

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan Program SPSS guna menentukan nilai-nilai koefisien regresi linear berganda (b_0, b_1, b_2, b_3, b_4 , dan ϵ) sehingga dapat ditemukan persamaan regresi linear untuk variabel yang diteliti.

Dari koefisien regresi tersebut selanjutnya dapat dilakukan penghitungan nilai F_{hitung} yang akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} guna menguji hipotesis-hipotesis yang diajukan. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka pengaruh dan hubungan antar variabel independen secara simultan dan variabel dependen bersifat signifikan, dan hipotesis diterima. Tingkat signifikansi hubungan dan pengaruh variabel-variabel independen secara individual terhadap variabel dependen Y diuji dengan t-test. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka pengaruh dan hubungannya bersifat signifikan dan hipotesis diterima.

b. Koefisien determinasi dan koefisien korelasi ganda

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan dan pengaruh variabel-variabel independen (X_i) secara simultan terhadap

variabel terikat (Y). Sedangkan R sendiri dikenal sebagai koefisien korelasi ganda (Untung Sus Andriyanto, 1983, hlm. 238). Nilai R^2 dan nilai R dihitung dengan menggunakan Program SPSS Versi 10.0.

c. Koefisien korelasi parsial

Nilai koefisien korelasi parsial digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara masing-masing variabel X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Y. Koefisien korelasi parsial dihitung dengan menggunakan Program SPSS Versi 10.0.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah suatu seri kuesioner yang terdiri atas 4 butir pertanyaan umum tentang jenis kelamin, umur, jabatan dan lama kerja responden dan 30 butir pertanyaan khusus yang berisikan:

- | | |
|---|----------|
| 1. Ddimensi perencanaan dan pengembangan karier | 5 butir |
| 2. Dimensi pelatihan karyawan | 5 butir |
| 3. Dimensi partisipasi karyawan | 5 butir |
| 4. Dimensi kompensasi karyawan | 5 butir |
| 5. Kepuasan kerja karyawan | 10 butir |

Agar data yang diperoleh dan diukur sungguh-sungguh akurat dan andal dan mencerminkan variabel-variabel yang akan diukur oleh peneliti, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen.

1. Uji validitas

Validitas instrumen menunjukkan sejauh mana suatu instrumen itu mengukur apa yang ingin diukur oleh peneliti. Tingkat validitas instrumen dapat ditentukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing butir pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan teknik korelasi *product-moment* (Djameludin Ancok, 1989, hlm. 122). Untuk taraf signifikansi 5% dan derajat bebas (40-2), diperoleh angka kritis nilai r sebesar 0,315. Butir dengan nilai korelasi terhadap skor total di bawah nilai kritis r (0,315) dinyatakan tidak valid dan gugur. Sementara Joseph F. Hair (1984, hlm. 118) mensyaratkan korelasi butir terhadap total di atas 0,50 untuk melakukan uji validitas instrumen.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk menilai dan mengukur derajat konsistensi antara pengukuran-pengukuran ganda atas suatu variabel. Untuk mengukur reliabilitas instrumen dapat digunakan koefisien reliabilitas **Cronbach's alpha**. Batas minimal nilai Cronbach's alpha yang umum diterima untuk penelitian adalah berkisar dari 0,60 sampai dengan 0,70 (Joseph F. Hair, Jr., 1984, hlm. 118).

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menyajikan deskripsi tentang sejarah dan perkembangan perusahaan, tujuan perusahaan, letak geografis, struktur organisasi, dan aspek personalia perusahaan.

A. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

Hotel Puri Artha atau Puri Artha Cottages resmi didirikan pada awal tahun 1971 sebagai sebuah usaha yang bermula dari perusahaan kecil. Saat itu, Hotel Puri Artha hanya merupakan sebuah usaha sampingan dari pemiliknya, yaitu Bapak/Tbu Soemadi. Pada waktu berdiri Hotel Puri Artha hanya mempunyai 3 (tiga) buah kamar saja, dengan fasilitas yang masih serba terbatas. Pada tahun yang sama, yaitu 1971, Hotel Puri Artha bertambah menjadi 9 (sembilan) kamar, tiga kali lipat dari jumlah kamar pada waktu didirikan. Penambahan jumlah kamar ini dilakukan dengan mempelajari kenyataan bahwa jumlah pengunjung ke kota Yogyakarta dan permintaan kamar terus bertambah serta berdasarkan rasa optimisme dari pemiliknya bahwa prospek perhotelan akan semakin cerah di masa yang akan datang. Ternyata optimisme ini menjadi kenyataan.

Hotel Puri Artha menjadi semakin berkembang seiring dengan berkembangnya dunia pariwisata di Indonesia, khususnya Yogyakarta. Pada tahun 1972, Hotel Puri Artha melakukan penambahan tiga kamar baru dan total mengoperasikan 12 (dua belas) kamar. Pada tahun yang sama Hotel Puri Artha membangun sebanyak 9 (sembilan) kamar baru sehingga pada bulan Mei tahun 1973

Hotel Puri Artha beroperasi dengan 21 (dua puluh satu) kamar. Pada tahun ini berlangsung penambahan kamar yang cukup banyak. Penambahan kamar yang cukup banyak pada usia yang baru 2 tahun menandakan bahwa Hotel Puri Artha sudah mempunyai tamu-tamu dan langganan yang besar jumlahnya dan menandakan bahwa Bapak/Ibu Soemadi semakin baik dalam mengelola Hotel Puri Artha.

Bertambahnya jumlah kamar menjadikan jumlah tamu yang menginap semakin banyak sehingga kebutuhan akan makanan dan minuman para tamu mendesak pihak manajemen untuk melengkapi hotel ini dengan sebuah restoran yang lebih besar. Untuk memenuhi kebutuhan ini Hotel Puri Artha harus membongkar dua kamar untuk menambah areal restoran. Jadi jumlah kamar berkurang menjadi 19 (sembilan belas) kamar. Namun, bersamaan dengan itu dibangun pula 3 (tiga) buah kamar sehingga pada pertengahan tahun 1974 Hotel Puri Artha beroperasi dengan 22 (dua puluh dua) kamar.

Pada tahun 1974 Hotel Puri Artha mengadakan perubahan-perubahan untuk mengikuti anjuran dan selera para tamu dan bersama dengan itu membangun kamar sehingga pada akhir tahun 1975 menjadi 26 (dua puluh enam) kamar.

Pada tahun 1978, jumlah kamar Hotel Puri Artha bertambah lagi menjadi 36 (tiga puluh enam) kamar, terdiri 1 *suite*, 3 *special room*, dan 32 *standard room*. Tahun 1979, Hotel Puri Artha telah memiliki 39 (tiga puluh sembilan) kamar dengan *lobby* yang representatif dilengkapi dengan restoran dan *lobby bar*.

Sejak awal berdirinya, Hotel Puri Artha sudah begitu terkenal di manca negara dan bahkan lebih terkenal jika dibanding di dalam negeri. Hotel Puri Artha menjadi terkenal karena disebarakan dari mulut ke mulut oleh para tamu yang merasa

puas setelah tinggal Hotel Puri Artha selama beberapa hari. Di samping itu, Bapak/Ibu Soemadi sering mengadakan *sales trip* ke luar negeri, seperti Eropa, Amerika, dan lain-lain.

Di tahun 1979, Hotel Puri Artha mendapatkan kategori sebagai hotel berbintang tiga (***) dari Departemen Pariwisata Pos dan Telekomunikasi.

Permintaan kamar di Hotel Puri Artha terus bertambah dan banyak tamu yang datang langsung maupun melalui permintaan reservasi ditolak, sehingga sangat diperlukan penambahan jumlah kamar. Pada ulang tahun Hotel Puri Artha yang ke-11 di tahun 1982, penambahan kamar terwujud sebanyak 20 kamar dan baru diresmikan bersama sebuah kolam renang (*swimming pool*), *snack bar*, *beauty parlour*, *drug store* dan *art shop*.

Pada tahun 1982, Hotel Puri Artha memiliki 59 kamar lengkap dengan segala fasilitas hotel dengan kategori hotel berbintang 3 (***) . Pada akhir tahun 1990, Hotel Puri Artha menambah kembali jumlah kamarnya menjadi 73 kamar setelah dioperasikan 14 kamar baru yang terdiri dari 8 *superior* dan 6 *standard*.

Dengan 73 kamar, Hotel Puri Artha masih kewalahan menerima pesanan-pesanan dari berbagai *travel agent*, perusahaan-perusahaan maupun dari kedutaan besar negara-negara sahabat sehingga di tahun 1992, Hotel Puri Artha terpaksa membongkar 9 kamar untuk diubah bertingkat dua dan menjadi 16 kamar *superior* dan 1 kamar *suite*.

Di tahun 1992 Puri Artha Hotel beroperasi dengan 64 kamar tetapi di tahun 1993 Puri Artha Hotel mulai beroperasi dengan 81 kamar terdiri dari 52 kamar *standard*, 25 kamar kelas *superior*, 3 *special room* dan 1 kamar kelas *suite*, dilengkapi

dengan restoran, bar, *convention hall*, *swimming pool*, *drug store beauty parlour*, *travel agent*, *money changer*, *postal service*.

Di dalam setiap kamar dilengkapi dengan *colour TV*, *mini bar*, telepon, *music* dan *air condition* yang baru.

Pada tahun 1999 karena kebutuhan tempat parkir mobil tamu, 4 kamar dirubah dan tidak dioperasikan sehingga mulai tahun 1999 sampai sekarang Puri Artha Hotel mengoperasikan 77 kamar.

Ornament Puri Artha Hotel dari berdirinya sampai sekarang tetap konsekuen merupakan perpaduan dua kebudayaan, budaya Bali dan Jawa.

Motto "A CHARMING BLEND OF BALINESE AND JAVANESE CULTURE WITH WESTERN FACILITIES AND COMFORTS" adalah kenyataan adanya di Puri Artha Hotel.

Pada tahun 1993 Puri Artha Hotel kembali merenovasi kamar hotel dan menambah kamarnya menjadi 81 kamar.

Tahun 1999 karena kebutuhan tempat parkir mobil tamu, 4 kamar dirubah dan tak dioperasikan sehingga mulai tahun 1999 sampai sekarang Puri Artha Hotel mengoperasikan 77 kamar.

Pada tahun 2002, tidak terjadi banyak perubahan pada Puri Artha Hotel, sehingga jumlah kamar dan fasilitas masih seperti kondisi pada tahun 1999.

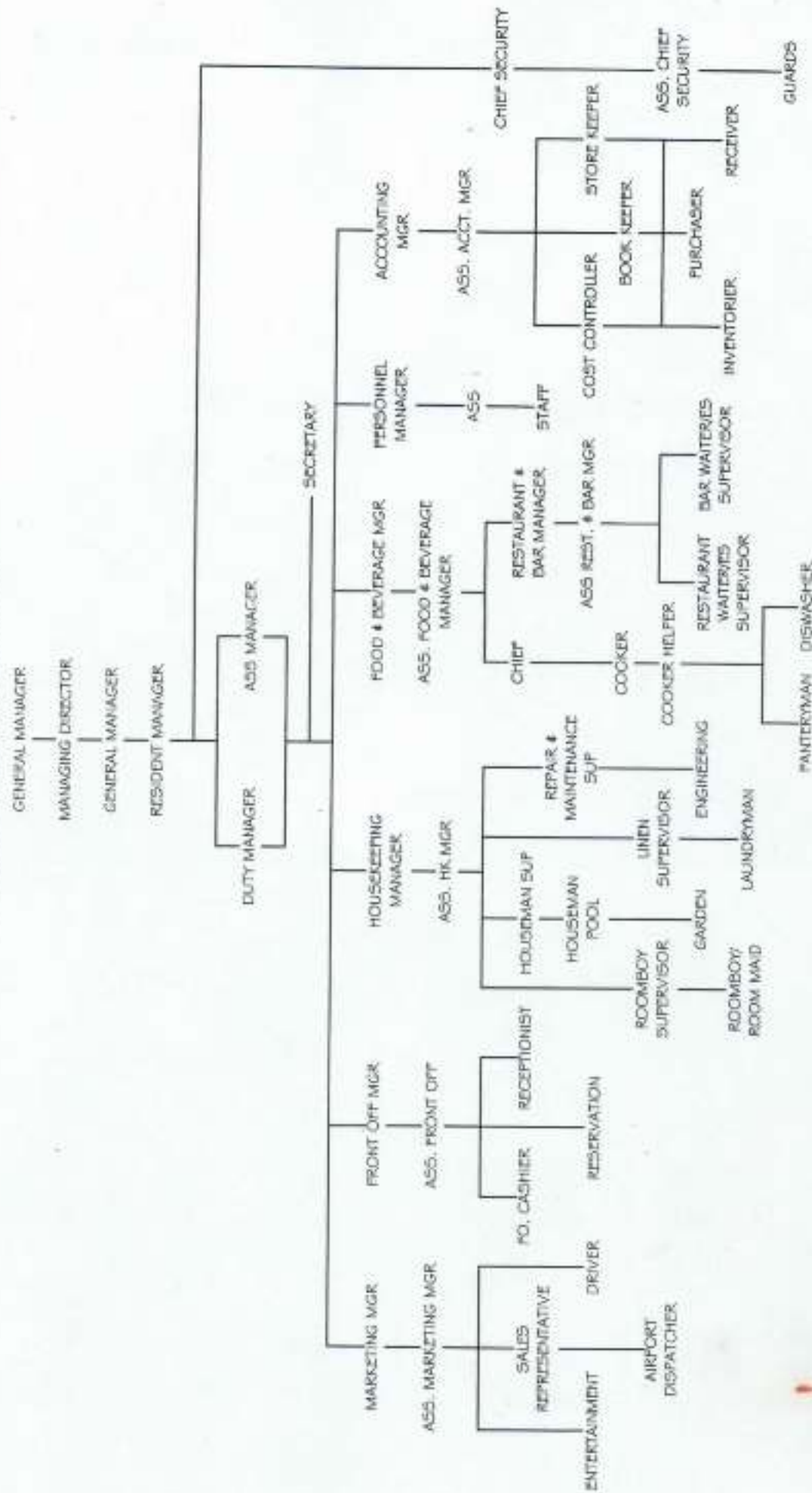
Tabel 1. Perkembangan Jumlah Kamar Dan Kualitasnya
dari Tahun 1971 – 1999

TAHUN	JUMLAH KAMAR	KETERANGAN
1971 awal	3 kamar	
1971 pertengahan	6 kamar	
1971 akhir	9 kamar	
1972	12 kamar	
1973 awal	21 kamar	
1974 awal	19 kamar	2 kamar diubah menjadi restoran
1974 Mei	22 kamar	
1975 akhir	26 kamar	
1978 April	23 kamar	3 buah kamar diperbaiki
1978 Juni	20 kamar	3 buah kamar dilebarkan dan dipasang AC pada semua kamar
1978 Desember	36 kamar	1 <i>suite room</i> , 13 <i>special room</i> , 22 <i>standard room</i>
1979 Desember	39 kamar	Penambahan 1 <i>suite room</i> dan <i>standard room</i> 11 Puri Artha Hotel mendapat bintang 3*** dari Deparpostel
1981 pertengahan	39 kamar	Kamar 13 tidak ada
		Pembangunan 20 kamar dan pembuatan kolam renang dimulai
1982 pertengahan 1985	59 kamar	Penambahan 29 kamar menjadi 1 <i>suite room</i> , 1 <i>family room</i> , 22 <i>special room</i> dan 35 <i>standard room</i>
1990	73 kamar	Akhir tahun 1990 menjadi 73 kamar
1993	81 kamar	Membongkar 9 <i>standard</i> untuk dibangun kembali menjadi 17 kamar, 16 <i>superior</i> , 1 <i>suite</i>
1999	77 kamar	Karena adanya kebutuhan tempat parkir mobil tamu 4 kamar dirombak menjadi halaman parkir

B. Letak Geografis Perusahaan

Hotel Puri Artha berlokasi di Jalan Cendrawasih No. 36, Demangan Baru, Caturtunggal, Yogyakarta. Lokasi ini tidak dipilih berdasarkan bermacam-macam pertimbangan ekonomis, melainkan secara kebetulan saja. Dapat dikatakan demikian karena semula Bapak/Ibu Soemadi membeli tanah di Jalan Cendrawasih ini seluas 900 m² dengan tujuan untuk kantor dan gudang pemborong, bukan untuk usaha perhotelan. Namun, setelah itu karena ada penawaran penjualan tanah di sekitar tempat itu, mereka membelinya. Selanjutnya didirikan usaha penginapan ini, yang sampai sekarang dikenal dengan nama Hotel Puri Artha.

C. Struktur Organisasi Perusahaan



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab V menyajikan hasil analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif terdiri atas uji validitas instrumen, uji reliabilitas instrumen, analisis regresi ganda, analisis koefisien determinasi, koefisien korelasi ganda dan korelasi parsial atas dimensi-dimensi praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Puri Artha Yogyakarta. Analisis dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS for windows versi 10.0.

A. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan formula korelasi *product moment* antar masing-masing item yang mengukur suatu skala dengan skor total skala tersebut. Kriteria yang digunakan adalah bila nilai koefisien korelasi di atas 0,315, berarti butir tersebut valid (Djamaludin Ancok, 1989, hlm. 122). Sementara pengujian reliabilitas (konsistensi internal) menggunakan *Cronbach's alpa*. Batas minimal nilai *Cronbach's alpa* yang umum diterima untuk penelitian adalah 0,70 (Joseph F. Hair, Jr., 1984, hlm. 118). Analisis dilakukan pada masing-masing skala/variabel independen, yang terdiri atas variabel perencanaan dan pengembangan karier, pelatihan karyawan, partisipasi karyawan, dan kompensasi karyawan. Analisis juga dilakukan atas variabel kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis validitas dan reliabilitas instrumen, yang didasarkan pada formula korelasi *product-moment* dan *Cronbach's alpa* disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil analisis validitas dan reliabilitas instrumen penelitian

Skala	Alpha	R	Status
Perencanaan dan pengembangan karier (X ₁)	0,7102		Reliabel
A ₁		0,6183	Valid
A ₂		0,4976	Valid
A ₃		0,3582	Valid
A ₄		0,5026	Valid
A ₅		0,3888	Valid
Pelatihan karyawan (X ₂)	0,7604		Reliabel
B ₁		0,5246	Valid
B ₂		0,6595	Valid
B ₃		0,4368	Valid
B ₄		0,5301	Valid
B ₅		0,5320	Valid
Partisipasi karyawan (X ₃)	0,7185		Reliabel
C ₁		0,4456	Valid
C ₂		0,5452	Valid
C ₃		0,4841	Valid
C ₄		0,4264	Valid
C ₅		0,4939	Valid
Kompensasi karyawan (X ₄)	0,7632		Reliabel
D ₁		0,6843	Valid
D ₂		0,6629	Valid
D ₃		0,3719	Valid
D ₄		0,3932	Valid
D ₅		0,5840	Valid
Kepuasan kerja karyawan (Y)	0,8014		Reliabel
E ₁		0,6186	Valid
E ₂		0,4150	Valid
E ₃		0,5774	Valid
E ₄		0,4515	Valid
E ₅		0,4985	Valid
E ₆		0,4913	Valid
E ₇		0,3653	Valid
E ₈		0,3781	Valid
E ₉		0,5090	Valid
E ₁₀		0,4795	Valid

Dari Tabel 1 ditunjukkan bahwa untuk masing-masing skala, korelasi antara butir dan total mempunyai nilai yang melampaui batas yang telah ditetapkan ($r > 0,315$). Untuk skala perencanaan dan pengembangan karier, nilai korelasi berkisar antara 0,3582 - 0,6183; untuk skala pelatihan karyawan, nilai korelasi

berkisar antara 0,4368 – 0,6595; untuk skala partisipasi karyawan, nilai korelasi berkisar antara 0,4262 – 0,5452; untuk skala kompensasi karyawan, nilai korelasi berkisar antara 0,3719 – 0,6843; sedangkan untuk skala kepuasan kerja karyawan, nilai korelasi berkisar antara 0,3653 – 0,6185. Berarti memenuhi persyaratan validitas. Dari tabel juga ditunjukkan bahwa masing-masing skala mempunyai nilai reliabilitas yang melampaui batas yang disyaratkan ($\alpha > 0,70$). Nilai reliabilitas berkisar antara 0,7102 – 0,8014. Berarti memenuhi persyaratan reliabilitas.

B. Pengujian Hipotesis

1. Statistik deskriptif

Tabel 3. Statistik deskriptif

Variabel	Mean	S.D
1. Kepuasan kerja karyawan	4,0275	0,41817
2. Perencanaan dan pengembangan karier	4,0200	0,49985
3. Pelatihan karyawan	3,8350	0,50816
4. Partisipasi karyawan	3,6750	0,45896
5. Kompensasi karyawan	3,9500	0,52575

Dari angka statistik deskriptif di atas dapat dilihat bahwa rata-rata karyawan Hotel Puri Artha menunjukkan trend yang sangat baik dalam variabel kepuasan kerja dengan nilai mean 4,0275 dalam skala Likert. Sedangkan nilai mean untuk skala perencanaan dan pengembangan karier karyawan, pelatihan karyawan, partisipasi karyawan, dan kompensasi karyawan berturut-turut adalah 4,0200; 3,8350; 3,6750; dan 3,9500. Nilai mean di atas menunjukkan trend yang baik, karena angka mean ini berkisar pada angka 4 untuk skala Likert. Nilai rata-rata yang tertinggi adalah nilai mean untuk kepuasan kerja, yaitu sebesar 4,0275, sedangkan nilai mean terendah adalah untuk skala partisipasi karyawan, yaitu 3,6750.

2. Analisis Regresi Linier Ganda

Dari hasil analisis regresi linier berganda empat faktor prediktor diperoleh $R^2 = 0,804$ atau sekitar 80% perubahan-perubahan pada kriterium dapat dijelaskan oleh keempat variabel prediktor melalui persamaan regresi linier yang diperoleh yaitu :

$$Y = 0,592 + 0,250X_1 + 0,241X_2 + 0,153X_3 + 0,239X_4$$

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Ganda dan Korelasi Parsial

Variabel	Koefisien regresi	Nilai t Hitung	Signifikansi (p)	Korelasi parsial
1. Konstanta (b_0)	0,592	1,962	0,058	
2. Perc. & pengembangan karier	0,250	2,524	0,016	0,392
3. Pelatihan karyawan	0,241	2,731	0,010	0,419
4. Partisipasi karyawan	0,152	1,835	0,075	0,296
5. Kompensasi karyawan	0,239	2,272	0,029	0,358

Variabel partisipasi karyawan memiliki nilai $p = 0,075$ dan nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga tidak signifikan. Karena tidak signifikan, maka variabel selanjutnya dilakukan analisis regresi linier ganda dan korelasi parsial tanpa menyertakan variabel partisipasi karyawan dan diperoleh hasil analisis seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Ganda dan Korelasi Parsial tanpa Menyertakan variabel Partisipasi Karyawan

Variabel	Koefisien regresi	Nilai t Hitung	Signifikansi (p)	Korelasi parsial
1. Konstanta (b_0)	0,809	2,828	0,008	
2. Perc. & pengembangan karier	0,264	2,589	0,014	0,396
3. Pelatihan karyawan	0,286	3,275	0,002	0,479
4. Kompensasi karyawan	0,268	2,500	0,017	0,385

Dari hasil analisis regresi linier berganda tiga prediktor diperoleh $R^2 = 0,785$, atau sekitar 79% perubahan-perubahan pada kriterium dapat dijelaskan oleh ketiga variabel prediktor melalui persamaan regresi linier yang diperoleh yaitu:

$$Y = 0,809 + 0,264 X_1 + 0,286 X_2 + 0,268 X_3 .$$

3. Pengujian signifikansi secara simultan (keseluruhan) dengan Uji F

Hasil pengujian dengan uji F diperoleh F hitung = 35,837, $p = 0,000$. Dari Tabel nilai-nilai kritis statistik F diperoleh F tabel = 2,64. Karena $p < 0,05$ atau F hitung lebih besar dari F tabel, berarti signifikan. Jadi secara keseluruhan, keempat variabel merupakan prediktor yang signifikan dalam upaya menerangkan perubahan-perubahan pada kepuasan kerja karyawan, atau dengan kata lain variabel perencanaan dan pengembangan karier, pelatihan, partisipasi, dan kompensasi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berarti hipotesis 1 dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari praktik manajemen sumber daya manusia secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Puri Artha Yogyakarta.

4. Pengujian signifikansi individual: regresi Linier/korelasi parsial

Dari hasil analisis regresi linier diperoleh koefisien korelasi untuk variabel X_1 sebesar 0,392, bertanda positif. Hasil uji signifikansi terhadap nilai koefisien ini dengan uji t diperoleh t hitung = 2,524, $p = 0,016$. Karena $p < 0,05$ berarti signifikan. Jadi hipotesis 2 diterima, yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel perencanaan dan pengembangan karyawan dengan kepuasan kerja karyawan. Koefisien korelasi untuk variabel X_2 diperoleh sebesar

0,419, bertanda positif. Hasil uji signifikansi terhadap nilai koefisien ini dengan uji t diperoleh $t_{hitung} = 2,731$, $p = 0,010$. Karena nilai $p < 0,05$ berarti signifikan. Ini berarti hipotesis 3 dapat diterima. Jadi terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel pelatihan karyawan dengan kepuasan kerja karyawan.

Koefisien korelasi untuk variabel X_3 diperoleh sebesar 0,296, bertanda positif. Hasil uji signifikansi terhadap nilai koefisien ini dengan uji t diperoleh $t_{hitung} = 1,835$, $p = 0,075$. Karena $p > 0,05$ berarti tidak signifikan. Dan hipotesis 4 ditolak. Jadi tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara partisipasi karyawan dengan kepuasan kerja karyawan.

Koefisien korelasi untuk variabel X_4 diperoleh sebesar 0,358, bertanda positif. Hasil uji signifikansi terhadap nilai koefisien ini dengan uji t diperoleh $t_{hitung} = 2,272$, $p = 0,029$. Karena nilai $p < 0,05$ berarti signifikan dan hipotesis 5 dapat diterima. Jadi terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel kompensasi karyawan dengan kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Dari analisis statistik deskriptif diperoleh nilai mean tertinggi untuk variabel kepuasan kerja karyawan, yaitu 4,0275. Ini berarti hampir semua responden menjawab setuju dengan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan untuk kepuasan kerja. Sedangkan angka mean terendah adalah untuk variabel partisipasi karyawan, yaitu 3,6750. Ini berarti hampir separuh responden menjawab setuju, dan separuh lainnya netral atas pertanyaan-pertanyaan tentang partisipasi karyawan.
2. Dari hasil regresi linier berganda empat prediktor diperoleh nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,804$. Ini berarti sekitar 80% perubahan-perubahan kriterium dapat dijelaskan oleh keempat variabel prediktor. Menurut hasil analisis, nilai F hitung adalah 35,837, $p = 0,000$. Karena $p < 0,05$ berarti signifikan dan hipotesis 1 dapat diterima. Jadi secara keseluruhan keempat variabel prediktor (praktik manajemen sumberdaya manusia) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kriterium (kepuasan kerja karyawan).
3. Koefisien korelasi untuk variabel X_1 adalah 0,392 dan bertanda positif. Dari uji signifikansi terhadap nilai koefisien ini dengan uji t diperoleh t hitung = 2,524, $p = 0,016$. Karena $p < 0,05$ berarti signifikan dan hipotesis 2 diterima. Jadi terdapat hubungan positif yang signifikan antara perencanaan dan pengembangan karier dan kepuasan kerja karyawan.

Jadi terdapat hubungan positif yang signifikan antara perencanaan dan pengembangan karier dan kepuasan kerja karyawan.

4. Koefisien korelasi untuk variabel X_2 adalah 0,419 dan bertanda positif. Dari uji signifikansi terhadap nilai koefisien ini dengan uji t diperoleh $t_{hitung} = 2,731$, $p = 0,010$. Karena $p < 0,05$ berarti signifikan dan hipotesis 3 diterima. Jadi terdapat hubungan positif yang signifikan antara pelatihan karyawan dan kepuasan kerja karyawan.
5. Koefisien korelasi untuk variabel X_3 adalah 0,296 dan bertanda positif. Dari uji signifikansi terhadap nilai koefisien ini dengan uji t diperoleh $t_{hitung} = 1,835$, $p = 0,075$. Karena $p > 0,05$ berarti tidak signifikan dan hipotesis 4 ditolak. Jadi tidak terdapat hubungan yang signifikan antara partisipasi karyawan dan kepuasan kerja karyawan.
6. Koefisien korelasi untuk variabel X_4 adalah 0,358 dan bertanda positif. Dari uji signifikansi terhadap nilai koefisien ini dengan uji t diperoleh $t_{hitung} = 2,272$, $p = 0,029$. Karena $p < 0,05$ berarti signifikan dan hipotesis 5 diterima. Jadi terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi karyawan dan kepuasan kerja karyawan.
7. Secara bersama-sama aspek-aspek praktik manajemen sumber daya manusia (perencanaan dan pengembangan karier, pelatihan karyawan, partisipasi karyawan, dan kompensasi karyawan) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi praktik manajemen sumber daya manusia terbukti menjadi faktor penentu utama kepuasan karyawan dan perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan performa perusahaan secara keseluruhan.

4. Koefisien korelasi untuk variabel X_2 adalah 0,419 dan bertanda positif. Dari uji signifikansi terhadap nilai koefisien ini dengan uji t diperoleh $t_{hitung} = 2,731$, $p = 0,010$. Karena $p < 0,05$ berarti signifikan dan hipotesis 3 diterima. Jadi terdapat hubungan positif yang signifikan antara pelatihan karyawan dan kepuasan kerja karyawan.
5. Koefisien korelasi untuk variabel X_3 adalah 0,296 dan bertanda positif. Dari uji signifikansi terhadap nilai koefisien ini dengan uji t diperoleh $t_{hitung} = 1,835$, $p = 0,075$. Karena $p > 0,05$ berarti tidak signifikan dan hipotesis 4 ditolak. Jadi tidak terdapat hubungan yang signifikan antara partisipasi karyawan dan kepuasan kerja karyawan.
6. Koefisien korelasi untuk variabel X_4 adalah 0,358 dan bertanda positif. Dari uji signifikansi terhadap nilai koefisien ini dengan uji t diperoleh $t_{hitung} = 2,272$, $p = 0,029$. Karena $p < 0,05$ berarti signifikan dan hipotesis 5 diterima. Jadi terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi karyawan dan kepuasan kerja karyawan.
7. Secara bersama-sama aspek-aspek praktik manajemen sumber daya manusia (perencanaan dan pengembangan karier, pelatihan karyawan, partisipasi karyawan, dan kompensasi karyawan) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi praktik manajemen sumber daya manusia terbukti menjadi faktor penentu utama kepuasan kerja dan perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan performa perusahaan secara keseluruhan.
8. Terdapat sekitar 20% perubahan kriterium yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel prediktor. Hal ini mungkin dijelaskan oleh variabel-variabel

lain yang tidak dicakup dalam penelitian ini. Penelitian lebih lanjut masih diperlukan untuk meneliti pengaruh umur, jenis kelamin, atau jabatan terhadap kepuasan karyawan.

B. Saran

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa Hotel Puri Artha menunjukkan praktik manajemen sumber daya manusia yang baik sebagaimana dapat dilihat dari nilai statistik deskriptif. Namun aspek partisipasi karyawan masih perlu ditingkatkan, yaitu dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andres, Lasley dan Grayson, J. Paul, *Educational Attainment, Occupational Status, and Job Satisfaction: A Ten Year Portrait of Canadian Young Women and Men*, Paper, New Orleans, 2002.
- Awat, Napa J., *Metode Statistik dan Ekonometri*, Liberty, Cetakan Pertama, Yogyakarta, 1995.
- Azwar, Saifuddin, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2001.
- Barthos, Basir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*, Bumi Aksara, Cetakan Keempat, Jakarta, 1999.
- Bernandin, H. John, & Joyce E.A. Russell, *Human Resource Management*, MacGraw-Hill, Inc., Singapore, 1993.
- Bounds, Gregory, M., *Management: A Total Quality Perspective*, South-Western College Publishing, Ohio, 1995.
- Delaney, John T. & Mark A. Huselid, *Academy of Management Journal*, Vol. 39, No.4 (949-969), Agustus 1996.
- Delery, John E. & D. Harold Doty, *Academy of Management Journal*, Vol. 39, No.4 (802-835), Agustus 1996.
- Dimiyati, Aan Surachlan, *Pengetahuan Dasar Perhotelan*, CV. Deviri Ganan, Jakarta, Cetakan Pertama, 1989.
- Denney G. Rutherford, *Hotel Management and Operations*, Van Nostrand Reinhold, New York, 1989.
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Edisi Pertama, Cetakan Kelima, Yogyakarta, 2001.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 1994.
- Jarrel, Donald W., *Human Resource Planning: A Business Planning Approach*, Prentice-Hall, Inc., New Jersey, 1992.
- Joseph F. Hair, *Multivariate Data Analysis*, Ed. 5, Prentice-Hall, Inc., New Jersey, 1984.
- Manullang, M., dan Manullang, Marihot, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta, Edisi Pertama, 2001.

- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta, Edisi Keempat, 1987.
- Napa J. Awat, *Metode Statistik dan Ekonometri*, Liberty Yogyakarta, 1995.
- Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 1, Bumi Aksara, Jakarta, 2002.
- Singarimbun, M., *Metode Penelitian Survei*, LP3ES Jakarta, 1989.
- Sulastiyono, Agus, *Seri Manajemen Usaha Jasa Sarana Pariwisata dan Akomodasi: Manajemen Penyelenggaraan Hotel*, CV. Alfabeta, Cetakan Kedua, Bandung, 2001.
- Untung Sus Andriyanto dan Abdul Basith, *Metode dan Aplikasi Peramalan (Terjemahan)*, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1991.

LAMPIRAN A:

KUESIONER (DAFTAR PERTANYAAN) PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Pada kesempatan ini, saya mengharap kesediaan Bapak/Ibu/Saudara meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian yang berjudul:

**PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN HOTEL
PURI ARTHA YOGYAKARTA.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Puri Artha Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata API, Yogyakarta.

Saya mohon responden bersedia mengisi kuesioner ini secara jujur dan saya menjamin kerahasiaan responden. Oleh karena itu, kuesioner ini tidak meminta responden untuk menuliskan nama.

Atas kesediaan para responden untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Yogyakarta, Agustus 2002
Peneliti,

KRIESTIAN
NIM: 002100016

**KUESIONER TENTANG PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
HOTEL PURI ARTHA YOGYAKARTA**

I. Pertanyaan umum

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang paling tepat:

1. Jenis kelamin saya adalah:
 - (a) pria
 - (b) wanita

2. Umur saya adalah:
 - (a) Kurang dari 20 tahun
 - (b) 20-30 tahun
 - (c) 31-40 tahun
 - (d) di atas 40 tahun

3. Jabatan saya pada hotel ini adalah sebagai:
 - (a) karyawan tingkat eksekutif (general manager, resident manager, chief accountant, dan setingkatnya)
 - (b) karyawan tingkat manajer (Outlet manager, Restaurant manager, dan setingkatnya)
 - (c) karyawan tingkat supervisor (floor supervisor, houseman supervisor, Bell Captain, Restaurant Captain, dan setingkatnya)
 - (d) karyawan biasa (roomboy, houseman, waiter, clerk, attendant, gardener, steward, dan setingkatnya)

4. Saya sudah bekerja pada hotel ini selama:
 - (a) kurang dari 1 tahun
 - (b) 1-2 tahun
 - (c) 3-5 tahun
 - (d) lebih dari 5 tahun

II. Pertanyaan Khusus

Berilah tanda silang (X) pada kolom yang sesuai dengan pilihan Anda untuk setiap pertanyaan, dengan keterangan sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 N = Netral
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

A. Perencanaan dan Pengembangan Karier Karyawan

1. Jenjang karier cukup jelas pada hotel ini
2. Aspirasi karier saya ditampung oleh atasan saya
3. Banyak jabatan potensial untuk promosi saya
4. Informasi dan konseling karier cukup baik
5. Kecakapan saya dihargai dalam jenjang karier

SS	S	N	TS	STS

B. Pelatihan Karyawan

1. Disediakan program pelatihan ekstensif pada hotel tempat saya bekerja
2. Disediakan program pelatihan formal untuk karyawan baru
3. Disediakan program pelatihan formal untuk promosi karyawan
4. Program pelatihan karyawan diorganisasi secara sistematis dan efektif
5. Program pelatihan karyawan selalu diperbarui menurut perkembangan yang ada

SS	S	N	TS	STS

C. Partisipasi Karyawan

1. Karyawan diberi kesempatan dan keleluasaan yang besar untuk mengambil keputusan
2. Karyawan sering diminta atasan untuk mengambil bagian dalam pembuatan keputusan
3. Karyawan diberi kesempatan untuk mengusulkan perbaikan dalam melakukan tugas
4. Atasan saya berkomunikasi secara terbuka dalam bidang tugas saya
5. Karyawan diberi kesempatan mengakses sumber informasi secara proporsional

SS	S	N	TS	STS

LAMPIRAN B:

RINGKASAN DATA PENELITIAN (DENGAN SKALA LIKERT)

Summarize

Case Summaries

	Jenis Kelamin	Umrar	Jabatan	Lama Dinas	A1	A2	A3	A4	A5	B1	B2
1	Wanita	20-30 th	kary biasa	3-5 th	3	4	3	4	4	5	4
2	Pria	31-40 th	supervisor	> 5 th	5	5	4	4	3	4	4
3	Pria	31-40 th	supervisce	3-5 th	4	4	3	4	5	3	4
4	Pria	31-40 th	supervisor	> 5 th	4	4	4	5	5	3	4
5	Wanita	> 40 th	supervisor	> 5 th	4	4	4	5	5	4	4
6	Pria	20-30 th	supervisor	3-5 th	4	4	4	3	3	4	4
7	Pria	31-40 th	supervisce	> 5 th	4	5	5	5	5	4	4
8	Wanita	> 40 th	kary biasa	> 5 th	3	4	3	4	2	3	2
9	Pria	20-30 th	kary biasa	1-2 th	3	4	4	3	3	4	5
10	Pria	> 40 th	eksekutif	> 5 th	5	5	5	4	4	4	4
11	Pria	> 40 th	eksekutif	> 5 th	5	4	4	5	4	4	4
12	Pria	> 40 th	kary biasa	> 5 th	3	3	3	4	3	4	4
13	Pria	20-30 th	kary biasa	3-5 th	3	3	4	4	4	3	3
14	Wanita	31-40 th	kary biasa	> 5 th	3	4	4	3	4	3	3
15	Wanita	> 40 th	supervisor	> 5 th	5	5	5	4	4	4	4
16	Pria	31-40 th	manajer	3-5 th	4	4	4	5	5	4	4
17	Wanita	20-30 th	kary biasa	3-5 th	3	3	4	4	4	3	4
18	Wanita	> 40 th	manajer	> 5 th	4	4	4	5	5	4	4
19	Pria	20-30 th	kary biasa	3-5 th	3	3	4	3	4	4	4
20	Pria	> 40 th	manajer	> 5 th	4	4	4	5	5	4	4
21	Wanita	> 40 th	eksekutif	> 5 th	5	5	5	4	4	4	4
22	Wanita	31-40 th	supervisor	> 5 th	5	4	4	5	4	4	4
23	Pria	31-40 th	kary biasa	> 5 th	3	4	4	4	5	5	4
24	Pria	20-30 th	supervisor	3-5 th	4	4	3	5	4	4	5
25	Wanita	31-40 th	manajer	> 5 th	4	4	5	5	5	4	4
26	Pria	> 40 th	eksekutif	> 5 th	5	4	4	5	4	5	5
27	Wanita	20-30 th	kary biasa	3-5 th	3	2	3	4	3	3	2
28	Pria	31-40 th	supervisor	> 5 th	3	4	3	4	3	3	3
29	Pria	> 40 th	manajer	> 5 th	4	4	5	4	3	4	4
30	Wanita	> 40 th	eksekutif	> 5 th	5	5	4	4	4	4	4
31	Pria	31-40 th	supervisor	> 5 th	3	4	4	5	4	4	5
32	Pria	31-40 th	manajer	> 5 th	4	5	4	5	4	4	5
33	Wanita	20-30 th	supervisor	> 5 th	5	4	4	5	4	4	4
34	Pria	> 40 th	kary biasa	> 5 th	5	4	5	4	3	5	4
35	Wanita	20-30 th	supervisor	3-5 th	4	3	4	4	5	4	4
36	Pria	20-30 th	kary biasa	3-5 th	3	4	4	4	3	4	4
37	Wanita	20-30 th	kary biasa	1-2 th	3	3	4	3	2	3	4
38	Wanita	> 40 th	supervisce	> 5 th	4	5	3	4	5	4	4
39	Wanita	20-30 th	manajer	> 5 th	5	4	4	5	4	3	3
40	Pria	31-40 th	supervisor	3-5 th	4	3	4	4	3	4	4

Case Summaries

	B3	B4	B5	C1	C2	C3	C4	C5	D1	D2	D3	D4	D5	E1	E2
1	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4
2	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4
3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4
5	3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
6	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
7	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4
8	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4
9	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
10	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4
12	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4
13	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
14	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3
15	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4
16	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5
17	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
18	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4
19	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
20	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
21	3	4	5	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5
22	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5
24	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
25	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5
26	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4	5	5	4
27	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
28	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
29	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4
30	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4
31	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4
32	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5
33	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5
34	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
35	3	5	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	3	4	4
36	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
37	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4
38	5	3	4	2	3	2	2	3	4	4	3	4	4	5	4
39	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	5	3	4	5
40	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4

Case Summaries

	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	Perencanaan dan pengembangan karier	Pelatihan karyawan	Partisipasi karyawan
1	3	3	3	4	3	4	5	4	3.60	3.80	3.60
2	4	4	5	4	4	5	4	5	4.20	4.40	3.60
3	4	5	5	4	4	3	4	4	4.00	4.00	3.80
4	5	5	4	4	3	4	4	5	4.40	3.60	3.60
5	4	5	5	5	3	4	4	4	4.40	4.00	4.00
6	4	4	3	4	4	5	4	4	3.60	4.20	3.60
7	4	4	5	5	3	4	3	4	4.80	4.40	3.60
8	3	2	3	4	3	4	3	3	3.20	2.60	3.40
9	5	5	5	4	3	4	5	4	3.40	4.00	3.60
10	4	4	4	5	4	5	4	4	4.60	4.40	4.00
11	4	4	5	4	4	4	5	4	4.40	4.00	3.80
12	4	4	4	3	4	3	3	4	3.20	3.40	3.60
13	4	4	4	3	3	4	4	3	3.60	3.60	3.40
14	4	4	4	4	3	4	4	3	3.60	3.40	3.40
15	4	5	5	5	4	4	5	4	4.60	3.80	3.80
16	4	4	4	5	4	5	5	4	4.40	4.00	3.60
17	4	4	3	4	3	3	4	4	3.60	3.60	3.60
18	4	5	5	4	5	4	4	4	4.40	3.60	4.00
19	3	4	4	3	3	4	3	3	3.40	3.80	3.40
20	4	4	5	4	4	4	3	4	4.40	3.60	4.00
21	5	4	4	4	5	4	5	4	4.60	4.00	3.60
22	5	4	5	5	4	4	4	5	4.40	4.40	3.60
23	4	4	4	4	3	3	3	4	4.00	4.20	4.00
24	5	5	4	4	3	4	4	5	4.00	4.40	4.00
25	5	4	4	4	5	4	5	5	4.60	3.80	3.60
26	5	4	4	4	5	4	4	5	4.40	4.60	3.60
27	2	3	2	3	3	3	2	3	3.00	2.40	2.00
28	3	4	3	3	4	2	4	3	3.40	2.60	3.40
29	5	5	4	3	4	5	4	3	4.00	4.00	4.20
30	5	4	4	3	5	4	5	4	4.40	3.80	3.80
31	5	5	4	4	5	4	4	3	4.40	4.20	4.60
32	4	4	3	4	5	4	5	3	4.40	4.20	4.40
33	4	4	5	5	4	4	4	5	4.40	4.20	4.40
34	4	5	5	5	4	5	4	5	4.20	4.40	4.00
35	3	5	5	4	4	5	4	3	4.00	4.00	4.00
36	3	4	4	4	4	3	4	5	3.60	3.80	3.80
37	3	3	4	3	4	4	3	3	3.00	3.40	3.40
38	3	4	4	4	3	3	4	4	4.20	4.00	2.40
39	3	4	4	4	3	5	4	4	4.40	3.00	3.40
40	5	3	4	4	4	3	5	4	3.60	3.80	3.40

Case Summaries

	Kompensasi karyawan	Kepuasan kerja karyawan
1	3.60	3.70
2	3.80	4.40
3	4.40	4.20
4	4.40	4.20
5	4.40	4.20
6	4.00	4.20
7	4.20	4.00
8	2.40	3.30
9	3.40	4.30
10	4.40	4.40
11	4.40	4.20
12	3.60	3.70
13	3.40	3.70
14	3.60	3.60
15	4.20	4.40
16	4.40	4.50
17	3.40	3.70
18	4.40	4.30
19	3.80	3.50
20	4.00	4.00
21	4.60	4.50
22	4.00	4.30
23	3.60	3.80
24	4.40	4.20
25	4.40	4.60
26	4.80	4.40
27	2.40	2.60
28	3.40	3.30
29	4.40	4.10
30	4.00	4.20
31	3.80	4.30
32	4.40	4.10
33	4.00	4.40
34	4.60	4.60
35	3.80	4.10
36	3.80	3.90
37	3.60	3.40
38	3.80	3.80
39	4.20	4.00
40	3.80	4.00

LAMPIRAN C:

OUTPUT ANALISIS DATA DENGAN PROGRAM SPSS FOR WINDOWS VERSI 10.0

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	16.1250	3.7019	.6183	.5924
A2	16.1250	4.3173	.4976	.6505
A3	16.1250	4.8814	.3582	.7014
A4	15.8500	4.3872	.5026	.6499
A5	16.1750	4.1481	.3888	.7034

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

N of Items = 5

Alpha = .7102

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B1	15.3250	4.7891	.5246	.7228
B2	15.2500	4.2436	.6595	.6739
B3	15.5000	4.4615	.4368	.7521
B4	15.4500	4.0487	.5301	.7199
B5	15.1750	4.3532	.5320	.7158

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

N of Items = 5

Alpha = .7604

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
C1	14.7500	3.6795	.4456	.6834
C2	14.7500	3.5769	.5452	.6456
C3	14.6500	3.4641	.4841	.6686
C4	14.7250	3.9481	.4264	.6906
C5	14.6250	3.3686	.4939	.6653

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

N of Items = 5

Alpha = .7185

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
D1	15.6750	4.4301	.6843	.6683
D2	15.6750	4.4814	.6629	.6759
D3	15.8000	5.1897	.3719	.7731
D4	15.9000	5.1692	.3932	.7655
D5	15.9500	4.1513	.5840	.7029

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

N of Items = 5

Alpha = .7632

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
E1	36.1000	14.3487	.6185	.7706
E2	36.1500	15.1564	.4150	.7906
E3	36.2750	13.5378	.5774	.7711
E4	36.1500	14.6436	.4515	.7868
E5	36.1500	14.0795	.4985	.7814
E6	36.2750	14.6660	.4913	.7826
E7	36.4750	14.9224	.3653	.7970
E8	36.3250	14.8917	.3781	.7954
E9	36.2500	14.1410	.5090	.7801
E10	36.3250	14.3788	.4795	.7836

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

N of Items = 10

Alpha = .8014

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan kerja karyawan	4.0275	.41817	40
Perencanaan dan pengembangan karier	4.0200	.49985	40
Pelatihan karyawan	3.8350	.50816	40
Partisipasi karyawan	3.6750	.45896	40
Kompensasi karyawan	3.9500	.52575	40

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi karyawan, Partisipasi karyawan, Pelatihan karyawan, Perencanaan dan pengembangan karier ^a		Enter

^a. All requested variables entered.

^b. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.804	.781	.19555

^a. Predictors: (Constant), Kompensasi karyawan, Partisipasi karyawan, Pelatihan karyawan, Perencanaan dan pengembangan karier

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.481	4	1.370	35.837	.000 ^a
	Residual	1.338	35	.038		
	Total	6.820	39			

^a. Predictors: (Constant), Kompensasi karyawan, Partisipasi karyawan, Pelatihan karyawan, Perencanaan dan pengembangan karier

^b. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.592	.302		1.962	.038			
	Perencanaan dan pengembangan karier	.250	.099	.299	2.524	.016	.777	.392	.189
	Pelatihan karyawan	.241	.088	.293	2.731	.010	.760	.419	.205
	Partisipasi karyawan	.153	.084	.168	1.835	.075	.617	.296	.137
	Kompensasi karyawan	.239	.105	.300	2.272	.029	.816	.358	.170

a. Dependent Variable: Kapuasan kerja karyawan

Regression for three independent variables

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi karyawan, Pelatihan karyawan, Perencanaan dan pengembangan karier		Enter

^a. All requested variables entered.

^b. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,886 ^a	,785	,767	,20188

^a. Predictors: (Constant), Kompensasi karyawan, Pelatihan karyawan, Perencanaan dan pengembangan karier

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,353	3	1,784	43,780	,000 ^a
	Residual	1,467	36	,041		
	Total	6,820	39			

^a. Predictors: (Constant), Kompensasi karyawan, Pelatihan karyawan, Perencanaan dan pengembangan karier

^b. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	,809	,286		2,828	,008
	Perencanaan dan pengembangan karier	,264	,102	,316	2,589	,014
	Pelatihan karyawan	,286	,087	,348	3,275	,002
	Kompensasi karyawan	,268	,107	,337	2,500	,017

^a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi karyawan, Pelatihan karyawan, Perencanaan dan pengembangan karier		Enter

^a All requested variables entered.

^b Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,886 ^a	,785	,767	,20188

^a Predictors: (Constant), Kompensasi karyawan, Pelatihan karyawan, Perencanaan dan pengembangan karier

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,353	3	1,784	43,780	,000 ^a
	Residual	1,467	36	,041		
	Total	6,820	39			

^a Predictors: (Constant), Kompensasi karyawan, Pelatihan karyawan, Perencanaan dan pengembangan karier

^b Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	,809	,286		2,828	,008			
	Perencanaan dan pengembangan karier	,264	,102	,316	2,589	,014	,777	,396	,200
	Pelatihan karyawan	,286	,087	,348	3,275	,002	,760	,479	,253
	Kompensasi karyawan	,268	,107	,337	2,500	,017	,816	,385	,193

^a Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan