

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Tempat Penelitian**

Pada awal berdirinya, Hotel Gelora Bhakti hanyalah sebuah penginapan. Sejalan dengan perjalanan waktu dan dengan seiringnya meningkatnya permintaan masyarakat akan pelayanan jasa penginapan serta keinginan masyarakat untuk memberikan layanan pada masyarakat luas akan jasa penginapan yang bersih, nyaman dan aman dengan lokasi yang sangat strategis, maka penginapan berkembang dan tumbuh menjadi hotel dengan nama “Hotel Gelora Bhakti”.

Hotel Hotel Gelora Bhakti membentuk sebuah perusahaan koma2007 sesuai dengan Akte Notaris No.C-252. HT.03.01-TH.2003 dihadapan notaris

Sepriyandi, S.H .Semenjak berdirinya hotel ini, memang telah dikenal masyarakat sebagai hotel yang selalu menjaga nilai-nilai keislaman, moral dan nilai kebudayaan masyarakat setempat, sehingga hotel ini bisa berkembang cepat.

#### 4.1.2 Tujuan, Visi dan Misi

Adapun tujuan, visi dan misi, pada Hotel Gelora Bhakti yaitu :

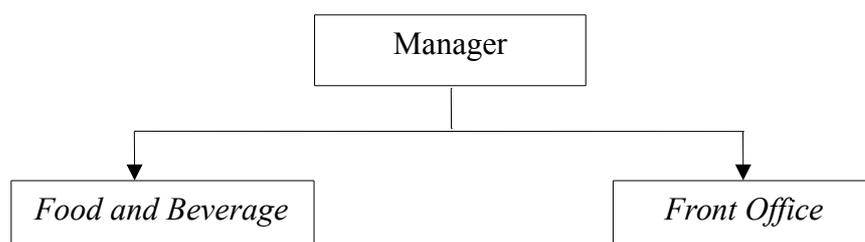
**Tujuan** : Meningkatkan kualitas sumber daya manusia Hotel Gelora Bhakti dengan pengembangan pengetahuan produk yang menjadi andalan pendapatan hotel.

**Visi** : Menjadi Hotel yang terbaik di Kecamatan Rambah dalam produk dan pelayanan yang disu *Customer* dari semua kalangan

**Misi** : Menjadikan Hotel Mutiara Kandis sebagai hotel berbintang satu yang memiliki fasilitas bisnis yang lengkap serta pelayanan yang prima dan memiliki komitmen untuk meningkatkan *image* yang baik.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi

Oleh karena itu struktur organisasi sangat penting dalam perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, dagang, maupun industri. Dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan berbagai aktivitas atau kegiatan perusahaan, maka Hotel Gelora Bhakti telah menyusun pembagian tugas dan wewenang serta tanggung jawab masing-masing bagian.





Gambar 4.1  
Struktur Organisasi Hotel Gelora Bhakti

### 1 **Manager**

Manager adalah seorang yang karena pengalaman, pengetahuan dan keterampilannya diakui oleh organisasi untuk memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan dan mengembangkan kegiatan organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Tugas seorang manajer Hotel adalah mengawasi Hotel untuk mencapai tujuannya dan memberikan pengarahan-pengarahan kepada

bawahannya. Untuk lebih jelasnya tugasnya antara lain :

- a Memberi instruksi untuk melaksanakan pekerjaan
- b Mengawasi pegawai-pegawai dalam melaksanakan tugasnya
- c Melatih pegawai-pegawai untuk melaksanakan tugasnya

### 2 **Front Office**

Adalah cermin dari kualitas hotel untuk pertama kali bagi tamu saat memasuki suatu hotel, untuk itu kesiapan, kesigapan, ketepatan serta kemampuan semua karyawan dibagian kantor depan dalam menjalankan fungsi tugas dan tanggung jawabnya sangatlah menentukan dalam memberikan impresi baik maupun kurang baik atau buruk pada para tamu hotel sebelum para tamu tersebut mendapatkan pelayanan dan pengalaman yang lainnya saat mereka datang untuk menginap maupun tidak di hotel.

### 3 **Receptionist**

Tugas dan tanggung jawab receptionist adalah sebagai berikut:

- a Menyambut tamu tiba
- b Memproses pendaftaran tamu
- c Mempersiapkan kedatangan tamu dan menentukan kamar untuk tamu
- d Menangani kunci kamar untuk tamu
- e Menjawab telepon dengan cepat dan ramah

**4 Kasir**

Seorang kasir adalah team leader atas shiftnya dan bertanggung jawab untuk mencatat dan menerima semua transaksi penjualan dan memberikan pelayanan maksimal kepada customer, supplier, relasi dan media. Menguasai program kasir yang telah disediakan, menggunakan scanner, cash register dan alat-alat pendukung lainnya serta mampu melayani customer dengan baik.

**5 Food and Beverage**

*Food and beverage* adalah salah satu departement yang mempunyai fungsi/tugas menyiapkan dan melayani makanan dan minuman serta mendatangkan keuntungan dan dikelola secara komersial dan profesional.

**6 Dapur**

Yaitu bagian yang tidak langsung berhubungan dengan tamu karena harus melalui perantara pramusaji. Tugas dan tanggung jawabnya adalah memasak makanan dan membuat minuman untuk tamu yang menginap pada Hotel Gelora Bakti.

**7 Waiter**

Yaitu bagian yang langsung berhubungan dengan tamu. Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- a Mempersiapkan segala macam peralatan yang akan dipakai nantinya
- b Mengatur dan menyusun meja makan atau lay out yang telah disetujui pihak penyelenggara
- c Selalu mengikuti briefing yang dipimpin oleh supervisor dan *coordinator* sebelum melakukan pekerjaan
- d Melayani tamu dengan senyum dan keramah tamahan

**8 Security**

Tugas dan tanggung jawab security adalah menjaga keamanan perusahaan serta bertanggung jawab atas kehilangan barang-barang perusahaan.

## 4.2 Uji Instrumen Penelitian

### 4.2.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013:23) mengatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai hitung  $r$  (*Correlation Item Total Correlation*) dengan nilai table R untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel, maka  $df = 15-2= 13$ .

Adapun hasil uji validitas disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.1  
Hasil Uji Validitas Variabel Independen

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status Butir
<b>Employee Empowerment (X1)</b>	p1	0,706	0,514 0	Valid
	p2	0,747	0,514 0	Valid
	p3	0,796	0,514 0	Valid
	p4	0,744	0,514 0	Valid
	P5	0,807	0,514 0	Valid
	P6	0,854	0,514 0	Valid
	P7	0,875	0,514 0	Valid
	P8	0,885	0,514 0	Valid
Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status Butir
<b>Knowledge Management (X2)</b>	P9	0,560	0,514 0	Valid
	P10	0,524	0,514 0	Valid
	P11	0,537	0,514	Valid

			0	
	P12	0,629	0,514 0	Valid
	P13	0,741	0,514 0	Valid
	P14	0,878	0,514 0	Valid
	P15	0,747	0,514 0	Valid
	P16	0,790	0,514 0	Valid
	P17	0,530	0,514 0	Valid
	P18	0,718	0,514 0	Valid
	P19	0,755	0,514 0	Valid
	P20	0,697	0,514 0	Valid
	P21	0,692	0,514 0	Valid
	P22	0,618	0,514 0	Valid
	P23	0,861	0,514 0	Valid
	P24	0,874	0,514 0	Valid
	P25	0,878	0,514 0	Valid
	P26	0,718	0,514 0	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan dengan  $N = 15$ , diperoleh  $r_{tabel} = 0.5140$  karena  $t_{hitung} > r_{tabel}$  untuk kesalahan 5 % maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari 26 pernyataan mengenai *employee empowerment* dan *knowledge management* semuanya valid karena skor korelasi item lebih dari 0.5140.

Tabel 4.2  
Hasil Uji Validitas Variabel Dependen

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status Butir
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	P27	0,907	0,514 0	Valid
	P28	0,670	0,514 0	Valid
	P29	0,695	0,514	Valid

			0	
	P30	0,522	0,514 0	Valid
	P31	0,586	0,514 0	Valid
	P32	0,691	0,514 0	Valid
	P33	0,538	0,514 0	Valid
	P34	0,731	0,514 0	Valid
	P35	0,570	0,514 0	Valid
	P36	0,537	0,514 0	Valid
	P37	0,531	0,514 0	Valid
	P38	0,534	0,514 0	Valid
	P39	0,732	0,514 0	Valid
	P40	0,907	0,514 0	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan dengan  $N = 15$ , diperoleh  $r_{tabel} = 0.5140$  karena  $t_{hitung} > r_{tabel}$  untuk kesalahan 5 % maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari 14 pernyataan mengenai kinerja karyawan semuanya valid karena skor korelasi item lebih dari 0.5140.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung *Cronbach Alpha* dari masing-masing item pertanyaan dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dalam variabel diketahui handal (*reliabel*) apabila memiliki *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Untuk mengetahui hasil pengujian kehandalan alat ukur kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
<i>Employee empowerment</i> (X1)	0,920	0,60	Reliabel
<i>Knowledge management</i> (X2)	0,875	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,806	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2019

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa kesemua alat ukur yang digunakan adalah reliabel, sebagaimana yang ditunjukkan oleh koefisien alpha yang secara umum bergerak dari 0,806 sampai dengan 0,920, karena koefisien reliabilitas kesemuanya di atas 0,60 maka kesemuanya dikatakan reliabel, yang apabila dikonversikan kedalam kriteria koefisien reliabilitas pada bab sebelumnya, maka koefisien tersebut menggambarkan reliabilitas yang tinggi, Ini menunjukkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini bisa, dipercaya dan bisa diandalkan.

### 4.3 Karakteristik Responden

#### 4.3.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	(%)
1.	Laki-laki	10	66,67
2.	Perempuan	5	33,33
Jumlah		15	100,0

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Dari tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden paling banyak didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 10 orang (66,67%), dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang (33,33%).

### 4.3.2 Berdasarkan Masa Kerja

Data responden berdasarkan masa kerja dapat dipaparkan ke dalam tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	(%)
1.	Di bawah 2 thn	1	6,7
2.	2 – 5 thn	4	26,7
3.	6 – 9 tahun	7	46,6
4.	> 9 tahun	3	20
Jumlah		15	100,0

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan hasil data responden yang diterima menurut masa kerja. Responden berdasarkan masa kerja dikelompokkan kedalam 4 kelompok, dibawah 2 tahun, antara 2 - 5 tahun, antara 6 - 9 tahun dan > 9 tahun. Hasil analisis menunjukan bahwa responden dengan rentang masa kerja dibawah 2 tahun sebanyak 1 orang responden atau 6,7%, responden dengan masa kerja 2 - 5 tahun sebanyak 4 orang responden atau 26,7%, responden dengan masa kerja 6 - 9 tahun sebanyak 7 orang responden atau 46,6% dan responden dengan masa kerja > 9 tahun sebanyak 3 responden atau 20%.

## 4.4 Analisis Deskriptif Variabel

### 4.4.1 Variabel *Employee Empowerment* (X1)

Penilaian terhadap variabel kepuasan kerja disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.6  
TCR Variabel *Employee Empowerment*

Variabel	Nomor item	Kriteria Pernyataan										n	Skor Total	Rata-rata	TCR (%)	Ket
		SS		S		RR		TS		STS						
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
<i>Employee</i>	1	2	13,3	9	60,0	4	26,7	0	0	0	0	15	58	3,87	77,4	Baik

<i>empowerment</i>	2	1	6,7	11	73,3	3	20,0	0	0	0	0	15	58	3,87	77,4	Baik
	3	1	6,7	10	66,7	4	26,7	0	0	0	0	15	57	3,8	76	Baik
	4	3	20,0	8	53,3	4	26,7	0	0	0	0	15	59	3,93	78,6	Baik
	5	4	26,7	8	53,3	3	20,0	0	0	0	0	15	61	4,07	81,4	Sangat baik
	6	6	40,0	6	40,0	3	20,0	0	0	0	0	15	63	4,2	84	Sangat baik
	7	4	26,7	7	46,7	4	26,7	0	0	0	0	15	60	4	80	Baik
	8	3	20,0	8	53,3	4	26,7	0	0	0	0	15	59	3,93	78,6	Baik
	Rata-rata Variabel													3,96	79,18	Baik

Sumber: Olahan Data Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 nilai TCR terhadap variabel *employee empowerment* sebesar 79,18% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Hal ini dapat diartikan bahwa *employee empowerment* yang dimiliki karyawan Hotel Gelora Bhakti Pasir Pengaraian sudah baik. Ini terbukti dengan hasil yang tertinggi pada variabel *employee empowerment* pada pernyataan nomor 6 yaitu saya berusaha bekerja dengan maksimal demi tercapainya tujuan organisasi dengan nilai TCR sebesar 84% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 3 yaitu Pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi kemajuan organisasi dengan nilai TCR sebesar 76% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria cukup baik.

#### 4.4.2 Variabel *Knowledge Management* (X2)

Penilaian terhadap variabel *knowledge management* disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.7  
TCR Variabel *Knowledge Management*

Variabel	Nomor item	Kriteria Pernyataan										n	Skor Total	Rata-rata	TCR (%)	Ket
		SS		S		RR		TS		STS						
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
<i>Knowledge Management</i>	9	3	20,0	8	53,3	2	13,3	2	13,3	0	0	15	57	3,8	76	Baik
	10	4	26,7	7	46,7	2	13,3	2	13,3	0	0	15	58	3,87	77,4	Baik
	11	4	26,7	6	40,0	3	20,0	2	13,3	0	0	15	57	3,8	76	Baik
	12	2	13,3	10	66,7	3	20,0	0	0	0	0	15	59	3,93	78,6	Baik
	13	5	33,3	7	46,7	2	13,3	1	6,7	0	0	15	61	4,07	81,4	Sangat baik
	14	2	13,3	9	60,0	4	26,7	0	0	0	0	15	58	3,87	77,4	Baik

15	1	6,7	11	73,3	3	20,0	0	0	0	0	15	58	3,87	77,4	Baik
16	1	6,7	10	66,7	4	26,7	0	0	0	0	15	57	3,8	76	Baik
17	3	20,0	8	53,3	4	26,7	0	0	0	0	15	59	3,93	78,6	Baik
18	4	26,7	8	53,3	3	20,0	0	0	0	0	15	61	4,07	81,4	Sangat baik
19	6	40,0	6	40,0	3	20,0	0	0	0	0	15	63	4,2	84	Sangat baik
20	4	26,7	7	46,7	4	26,7	0	0	0	0	15	60	4	80	Baik
21	3	20,0	8	53,3	4	26,7	0	0	0	0	15	59	3,93	78,6	Baik
22	4	26,7	8	53,3	3	20,0	0	0	0	0	15	61	4,07	81,4	Sangat baik
23	0	0	11	73,3	0	0	4	26,7	0	0	15	52	3,47	69,4	Cukup baik
24	6	40,0	5	33,3	0	0	4	26,7	0	0	15	58	3,87	77,4	Baik
25	2	13,3	9	60,0	4	26,7	0	0	0	0	15	58	3,87	77,4	Baik
26	4	26,7	8	53,3	3	20,0	0	0	0	0	15	61	4,07	81,4	Sangat baik
Rata-rata Variabel													3,92	78,4	Baik

Sumber: Olahan Data Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 nilai TCR terhadap variabel *knowledge management* sebesar 78,4% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Hal ini dapat diartikan bahwa *knowledge management* yang dimiliki karyawan Hotel Gelora Bhakti Pasir Pengaraian sudah baik. Ini terbukti dengan hasil yang tertinggi pada variabel *knowledge management* pada pernyataan nomor 19 yaitu Jika memiliki informasi penting, saya selalu memberi tahu karyawan lain dengan nilai TCR sebesar 84% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 23 yaitu dengan teknologi dapat meningkatkan koordinasi antar karyawan atau unit dengan nilai TCR sebesar 69,4% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria cukup baik.

#### 4.4.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Penilaian terhadap variabel kinerja karyawan disajikan berikut ini:

Tabel 4.8  
TCR Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Nomor item	Kriteria Pernyataan										n	Skor Total	Rata-rata	TCR (%)	Ket
		SS		S		RR		TS		STS						
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
<i>Knowledge Management</i>	27	2	13,3	9	60,0	4	26,7	0	0	0	0	15	58	3,87	77,4	Baik
	28	1	6,7	11	73,3	3	20,0	0	0	0	0	15	58	3,87	77,4	Baik

29	1	6,7	10	66,7	4	26,7	0	0	0	0	15	57	3,8	76	Baik
30	3	20,0	8	53,3	4	26,7	0	0	0	0	15	59	3,93	78,6	Baik
31	4	26,7	8	53,3	3	20,0	0	0	0	0	15	61	4,07	81,4	Sangat baik
32	6	40,0	6	40,0	3	20,0	0	0	0	0	15	63	4,2	84	Sangat baik
33	4	26,7	7	46,7	4	26,7	0	0	0	0	15	60	4	80	Baik
34	0	0	11	73,3	0	0	4	26,7	0	0	15	52	3,47	69,4	Cukup baik
35	3	20,0	8	53,3	2	13,3	2	13,3	0	0	15	57	3,8	76	Baik
36	4	26,7	7	46,7	2	13,3	2	13,3	0	0	15	58	3,87	77,4	Baik
37	4	26,7	6	40,0	3	20,0	2	13,3	0	0	15	57	3,8	76	Baik
38	2	13,3	10	66,7	3	20,0	0	0	0	0	15	59	3,93	78,6	Baik
39	5	33,3	7	46,7	2	13,3	1	6,7	0	0	15	61	4,07	81,4	Sangat baik
40	2	13,3	9	60,0	4	26,7	0	0	0	0	15	58	3,87	77,4	Baik
Rata-rata Variabel													3,89	77,8	Baik

Sumber: Olahan Data Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 nilai TCR terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 77,8% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan Hotel Gelora Bhakti Pasir Pengaraian memiliki kinerja yang baik. Hasil yang tertinggi pada variabel kinerja karyawan pada pernyataan nomor 32 yaitu saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan nilai TCR sebesar 84% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 34 yaitu saya dapat bekerja lebih cepat dari target

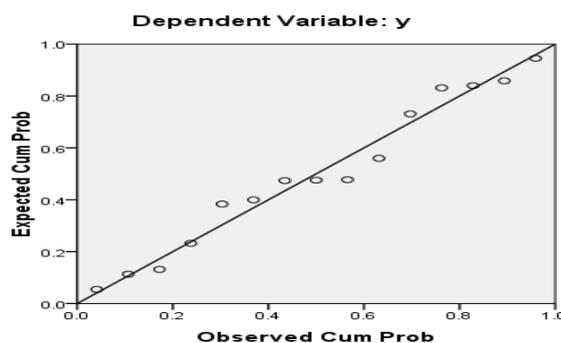
yang ditetapkan dengan nilai TCR sebesar 69,4% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria cukup baik.

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

##### 4.5.1 Uji Normalitas

Ghozali (2013:32) uji normatis bertujuan untuk menguji apakah distribusi data variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi yang terjadi secara normal. Untuk menguji apakah residual berdistribusi normal yaitu dengan cara melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2  
Hasil Uji Normalitas Data  
*Sumber: Pengolahan data spss, 2019*

Berdasarkan tampilan *out put* pada gambar 4.2, terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

##### 4.5.2 Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai Variance Inflation Faktor (VIF), dan nilai tolerance. Apabila nilai tolerance mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2010:32). Hasil Uji multikolinieritas dengan menggunakan program spss dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9  
Hasil Uji multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.680	1.762		
<i>Employee empowerment</i>	-.644	.104	.199	5.037
<i>Knowledge management</i>	.997	.055	.199	5.037

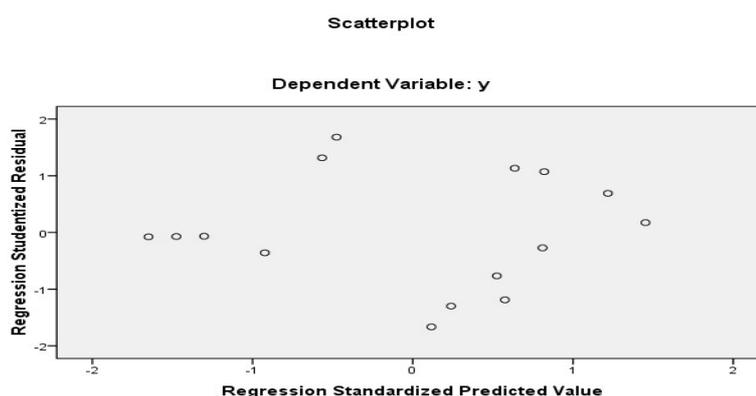
a. Dependent Variable: y

Sumber: Pengolahan data spss, 2019

Hasil perhitungan nilai Tolerance pada tabel 4.9 menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel dalam model regresi.

### 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya.



**Gambar 4. 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
*Sumber: Pengolahan data spss, 2019*

Dari grafik *scatterplot* yang ada pada gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali 2013:107).

### 4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Berganda yaitu menganalisis seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel independen. Adapun hasil output spss dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.680	1.762		
<i>Employee empowerment</i>	-.644	.104	.199	5.037
<i>Knowledge management</i>	.997	.055	.199	5.037

Sumber: Pengolahan data spss, 2019

Berdasarkan hasil pengukuran regresi yang ditunjukkan pada tabel 4.10, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 4,680 - 0,644X_1 + 0,997X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan :

- 1 Nilai konstanta bernilai positif sebesar 4,680, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel *employee empowerment* dan *knowledge management* jika dianggap konstan (0), maka nilai kinerja karyawan sebesar 4,680.
- 2 Koefisien regresi variabel *employee empowerment* bernilai negatif sebesar 0,644. Hal ini berarti bahwa jika *employee empowerment* ditingkatkan satu satuan dengan catatan variabel *knowledge management* dianggap konstan, maka akan menurunkan nilai intensi kinerja karyawan sebesar 0,644.
- 3 Koefisien regresi variabel *knowledge management* bernilai positif sebesar 0,997. Hal ini berarti bahwa jika *knowledge management* ditingkatkan satu satuan dengan catatan *employee empowerment* dianggap konstan, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,997.

#### 4.7 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui persentase variasi variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independent yang ada didalam model (Ghozali, 2010: 42). Nilai koefisien determinasi adalah 0-1, dan nilai R<sup>2</sup> yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel (Ghozali, 2013: 87).

Tabel 4.11  
Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 <sup>a</sup>	.986	.983	.752

Sumber : Hasil Spss, 2019

Dari tampilan output SPSS model summary pada tabel 4.11, besarnya R Square adalah 0,986, hal ini berarti 98,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen yaitu *employee empowerment* dan *knowledge management*. Sedangkan sisanya (100% - 98,6% = 1,4%) dijelaskan oleh sebab- sebab yang lain diluar model.

#### 4.8 Pengujian Hipotesis

##### 4.8.1 Uji F

Uji F bertujuan untuk melihat apakah variabel *Employee empowerment* dan *Knowledge Management* berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan. Apakah  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak, tapi jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima yang berarti bahwa secara bersama-sama  $x_1, x_2$  berpengaruh terhadap Y.

Tabel 4.12  
Hasil Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	462.955	2	231.478	409.818	.000 <sup>a</sup>
	Residual	6.778	12	.565		
	Total	469.733	14			

Sumber: Pengolahan data spss, 2019

Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % atau taraf signifikansi sebesar 5 %, maka : Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, nampak bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 409,818 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,89. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,005 dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa *employee empowerment* dan *knowledge management* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.8.2 Uji t

Uji signifikansi dilakukan dengan uji t. Uji t digunakan untuk menguji signifikan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:78). Untuk mengetahui signifikansi, uji ini dibandingkan antara  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13  
Hasil Uji t

Variabel	Thitung	Ttabel	sig
<i>Employee empowerment</i>	-6,171	2,16037	0.000
<i>Knowledge management</i>	17,981	2,16037	0.000

Sumber : Hasil Spss, 2019

Hasil analisis berdasarkan tabel 4.13 adalah sebagai berikut :

- 1 Variabel X1 (*employee empowerment*) menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -6,171 nilai  $t_{tabel}$  dengan df (degree of freedom)=  $n-2 = 15 - 2 = 13$  sebesar 2,16037 yang artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas kurang dari 0,05 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X1 (*employee empowerment*) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).
- 2 Variabel X2 (*knowledge management*) menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 17,981 nilai  $t_{tabel}$  dengan df (degree of freedom)=  $n-2 = 15 - 2 = 13$  sebesar 2,16037 yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas kurang dari 0,05 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan arah koefisien regresi positif maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X2 (*knowledge management*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

#### 4.9 Pembahasan

Dengan melibatkan sebanyak 15 orang responden, memberikan informasi mengenai pengaruh dari variabel *employee empowerment* dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil deskriptif TCR, pada variabel *employee empowerment* hasil yang tertinggi yaitu pada pernyataan nomor 6 yaitu saya berusaha bekerja

dengan maksimal demi tercapainya tujuan organisasi dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik, artinya karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi bagi kemajuan organisasi. Alasannya karyawan berusaha untuk maksimal memberikan kemampuan yang dimilikinya bagi organisasi karena merasa bagian dari organisasi. Sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 3 yaitu pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi kemajuan organisasi dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria cukup baik. Artinya walaupun karyawan sudah maksimal mengerahkan kemampuan yang dimilikinya, namun masih ada beberapa karyawan yang belum memiliki kesadaran untuk berperan serta dalam kemajuan organisasi.

Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel *knowledge management* dengan hasil yang tertinggi pada variabel *knowledge management* yaitu pada pernyataan nomor 19 yaitu jika memiliki informasi penting, saya selalu memberi tahu karyawan lain dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Alasannya organisasi sudah berhasil menciptakan rasa saling memiliki yang tinggi pada karyawannya, sehingga karyawannya merasa menjadi bagian dari organisasi dan penting untuk ikut serta dalam kemajuan organisasi. Sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 23 yaitu dengan teknologi dapat meningkatkan koordinasi antar karyawan atau unit dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria cukup baik. Alasannya, tidak semua karyawan yang memahami teknologi dengan baik, sehingga terkadang sering terjadi miskomunikasi antar karyawan dalam penggunaan teknologi.

Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh hasil yang tertinggi pada variabel kinerja karyawan pada pernyataan nomor 32

yaitu saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Alasanya karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi dan harus turut serta dalam kemajuan organisasi. Sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 34 yaitu saya dapat bekerja lebih cepat dari target yang ditetapkan dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria cukup baik.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel X1 (*employee empowerment*) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan) karena tingkat signifikansi variabel X1 yang ditunjukkan lebih besar dari Y. Hal ini berarti bahwa *employee empowerment* sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Hotel Gelora Bhakti Pasir Pengaraian. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Pragiwani (2018), yang menyatakan bahwa *employee empowerment* di hotel memberikan dukungan terhadap kinerja karyawannya.

*Employee empowerment* atau pemberdayaan karyawan merupakan suatu proses peningkatan kualitas dan kapasitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat dicapai apabila didukung oleh kinerja yang baik dari parakaryawan. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) secara mikro, pada hakekatnya adalah upaya untuk merencanakan, meningkatkan kemampuan dan mengolah tenaga kerja atau karyawan, sehingga diperoleh kinerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji-t), diketahui *knowledge management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan) karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan X2 lebih besar dari Y. Hal ini berarti bahwa *knowledge management* sangat penting dalam

meningkatkan kinerja karyawan Hotel Gelora Bhakti Pasir Pengaraian. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti dan Sudirman (2017) dan Mohamad ardiansyah (2017) yang menyatakan bahwa *knowledge management* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

*Konwledge management* atau Manajemen pengetahuan adalah sebagai komponen penting dalam keberhasilan organisasi, termasuk inovasi, strategis, ekonomi, dan manajemen. Melalui *knowledge management*, pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan tetap tinggal dan menjadi aset perusahaan sekali pun secara fisik mereka telah meninggalkan perusahaan. Melalui *knowledge management* pula organisasi dapat belajar dengan cepat sehingga adaptif terhadap perubahan yang terjadi, meningkatkan egalitas organisasi.

Hasil analisis bahwa secara simultan *employee empowerment* dan *knowledge management* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan sehingga dari data ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh *employee empowerment* dan *knowledge management* dengan besarnya pengaruh yang diberikan yaitu 98,6% artinya variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen yaitu *employee empowerment* dan *knowledge management*. Sedangkan sisanya ( $100\% - 98,6\% = 1,4\%$ ) dijelaskan oleh sebab- sebab yang lain diluar model.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu :

1. *Employee empowerment* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Hotel Gelora Bhakti Pasir Pengaraian yang dapat dilihat berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil untuk  $t_{hitung}$  sebesar -6,171 > nilai  $t_{tabel}$  2,16037.
2. *Knowledge management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Hotel Gelora Bhakti Pasir Pengaraian yang dapat dilihat berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil untuk  $t_{hitung}$  sebesar 17,981 > nilai  $t_{tabel}$  2,16037. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Knowledge management* maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. *Employee empowerment* dan *knowledge management* berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan Hotel Gelora Bhakti Pasir Pengaraian. Besarnya pengaruh *Employee empowerment* dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan sebesar 98,6%, sedangkan 1,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. *Employee empowerment* yang dimiliki karyawan Hotel Gelora Bhakti Pasir Pengaraian sudah tergolong baik, sebaiknya tetap dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi. Misalnya memberikan pelatihan kepada karyawannya yang kiranya berpotensi untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Bagi peneliti yang akan meneliti permasalahan sejenis, diharapkan memasukkan variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini agar hasil penelitian ini lebih lengkap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Clutterbuck. (2010). *Manajemen Kinerja SDM*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Conger dan Kanungo. (2010). *Pemberdayaan Karyawan*. Jakarta :Erlangga.
- Affandi (2016). *Metode Penelitian dan Teknik Analisa Data*. Salemba Empat: Jakarta.
- Ghozali Imam. (2013). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Lainnya*. Kampus Universitas Diponegoro Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Binarupa Aksara.
- Groff & Jones (2013). *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Revika Aditama.
- Halawi et al. (2010). *Penilaian Manajemen Kinerja*. Jakarta :Rosda Karya.
- Jha, Arifandi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi : Dari TeorikePraktik*. Rajawali Pers : Jakarta.
- Mahsun, Mohamad. (2010). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi 1. Yogyakarta :BPFE.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP. YKPN.

- Malhotra, naresh. (2012). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta :Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Masomi, et.al. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Rajawali Pers : Jakarta.
- Mayerson dan Kline. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga: Bandung .
- Mokhtariana dan Reza. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks: Jakarta.
- Pasolong, Harbani. (2010). *Birokrasi Kepemimpinan*. Jakarta :Erlangga.
- Rahadi. (2010). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta:Gramedia Pustaka.
- Robert, L dan Greene Lookman. (2009). *Kinerja SDM*. Jakarta :Erlangga.
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. (2010). *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Refika. Aditama
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; STIE. YKPN.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA.

\_\_\_\_\_ . (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group: Jakarta.

Tobing, Rudolf Lumban. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Erlangga.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat. Rajawali Pers, Jakarta.

- Agustina, Nita. 2013. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai*. Semarang: PT Bumen Redja Abadi.
- Affandi Faizal. 2016. Pengaruh Faktor Psikologis dan Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perdana Inti Sawit Perkasa Rokan Hulu. Skripsi tahun 2016.
- Anis K, Indah, M. Noor Ardiansyah & Sutapa. 2003. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Kasus pada KAP di Jawa Tengah). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 4 No. 2, Juli, pp. 144-152.
- Bluedorn, Carol. (2001). The Impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intention of professional accountants. *Managerial Auditing Journal*. 16 (4): 234-245.
- Chang. C. P. 2008. Internal Marketing Practices and Employees Turnover Intention In Leisure Hotels. *The Journal of Human Resource and Adult Learning* 4(2).
- Caroline, Verani. 2012. Aplikasi SPSS untuk SMART Riset (Program IBM SPSS 21.0). Bandung: Alfabeta.
- Dahlan, Z. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kenginan Berpindah Kerja (intensi *turnover*). Skripsi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Darzanti. 2009. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kepenuhan Hulu. *Jurnal Manajemen*, 5 (2) : 23-27.
- Djastuti, Indi. (2010). The Influence of Job Satisfaction Organizational Commitment and Managerial Performance: A Study on Contruktion Companies in Central Java. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol 3 No 2.
- Delfian, 2009. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Rocky Plaza Hotel, Padang*
- Dessler Gary. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks: Jakarta.
- Emdy Mahardika Putra I. Gst. Ag. Gd. Dan Arta Wibawa I Made. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Auto bagus Rentcar Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 4 tahun 2015.

- Ghozali Imam.2011. *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Lainnya*.Kampus Universitas Dipenegoro Semarang.
- Griffin, 2004.*Komitmen Organisasi*. Terjemahan, Jakarta: Erlangga.
- Handoko. T. Hani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Halim Abdul. 2009. *Akuntansi Sektor Publik Akuntansi Keuangan Daerah*. Edisi 4. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- H.Veithzal Rivaidan Ella Javani Sagala, 2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi : Dari TeorikePraktik*. Rajawali Pers : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Ikhsan Arfan. 2010. *Komitmen Organisasi*. Graha Ilmu: Yokyakarta.
- Jimad,H. 2011. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Intensi Turnover. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 7 No. 2, Januari 2011, 155-165.
- Kreitner, Robert, dan Kinicki, Angelo. (2003). *Perilaku Organisasi*.Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Khurram Shahahzad and Sohrab Ahmad.*Job Satisfaction Turnover Intentions Amongst Call Center In Pakistan*. Pakistan. *European Journal of Social Sciences*-Volume 17, Number 4, 2011.
- Lambert, Douglas, *et. Al. The International Journal Of Logistic Management*. Vol. 9 No. 2.
- Luthans.(2008). *Organizational Behavior*. Edisi VI, PT. Erlangga: Jakarta.
- Maulida.2011. *Metode Penelitian dan Teknik Analisa Data*. Salemba Empat: Jakarta.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2006.*Human Resource Manajemnt*. Alih Bahasa. Salemba Empat: Jakarta.
- Mobley H. William. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PPM-Bisnis: Jakarta

- Meyer, J.P., Allen, N.J., (1991). A Three Company Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 1. 772-777.
- Mowday, R. T. R. M. Steers and I. W. Porter.(1983). "The Measurement of Organizational Commitment" *Jurnal Psycology*. Vol.84, p.408-414.
- Putra Widyantara Ida Bagusdan Ardana I Komang.2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi *Turnover* Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.4 tahun 2015.
- Nayaputera, Yatna. 2011. Tesis. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Intensi Turnover Costumer Service Employe di PT Plaza Indonesia Realty TBK.FISIPUI. Jakarta.
- Nurdiansyah.2009. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan*. Skripsi: Institut Pertanian Bogor.
- Puspita.Rima.2013. *Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover*. Skripsi Jurusan Manajemen FIP UPI Bandung.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Organizational Behavior* 12<sup>th</sup> edition. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins SP, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat halaman 114.
- Schwepker.R.E.,& Lomax. R. G. (2010). *A Beginner's guide to structural equation modeling*, New York: Routledge.
- Sopiah, 2008. *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Sutanto M. Eddy dan Gunawan Carin. 2013. *Kepuasan Kerja, Komitmen Organizational dan Turnover Intention*. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol IV tahun 2013.
- Sutrisno, Edi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group: Jakarta.
- Suhendi, Hendi dan Anggata, Sahya. 2012. *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia: Bandung.
- Sidharta Novita dan Margaretha Meily. 2011. Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*: Studi Empiris pada Pegawai Bagian Operator Di salah Satu Organisasi Garment di Cimahi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol.10 tahun 2011.

- Sutanto, Eddy M dan Carin Gunawan. 2015. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Junal*. Program Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Petra.
- T. Hani, Handoko, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta.
- Tett dan Meyer. 1993. *Job Satisfaction Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover*. Personnel Psychology.
- Veithzal Rivai Zainal dan Ella Jauvani Sagala (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widyantara Putra Ida Bagus dan Ardana Komang I. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Karyawan*. Jurnal Manajemen Unud, Vol IV tahun 2015.
- Wilson, Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga: Bandung .
- Witasari, Lia. 2009. *PengaruhKepuasanKerjadanKomitmenOrganisasional Turnover Intention*. Tesis Semarang: Megister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Witasari, Lia. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris pada Novotel Semarang). *Tesis*. Fakultas Ekonomi UNDIP Semarang.
- Widodo, R. 2010. *AnalisisPengaruhKeamananKerjadanKomitmenOrganisasionalterhadap Turnover Intention sertaDampaknyapadaKinerjaPegawaiOutsourcing(Studipada PT. PLN Persero APJ Yokyakarta)*. Thesis (Tidak Diterbitkan). Semarang :Universitas Diponegoro.
- Wexley, Kenneth. And Gary Yuki. 2009. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Zaffane, Rachid. 1994. Understanding Employee Turnover: The Need for Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, Vol. 15, No 9, pp. 1-14.

## DAFTAR PUSTAKA

- Clutterbuck. (2010). *Manajemen Kinerja SDM*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Conger dan Kanungo. (2010). *Pemberdayaan Karyawan*. Jakarta :Erlangga.
- Affandi (2016). *Metode Penelitian dan Teknik Analisa Data*. Salemba Empat: Jakarta.
- Ghozali Imam. (2013). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Lainnya*. Kampus Universitas Diponegoro Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Binarupa Aksara.
- Groff & Jones (2013). *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Revika Aditama.
- Halawi et al. (2010). *Penilaian Manajemen Kinerja*. Jakarta :Rosda Karya.
- Jha, Arifandi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi : Dari TeorikePraktik*. Rajawali Pers : Jakarta.
- Mahsun, Mohamad. (2010). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi 1. Yogyakarta :BPFE.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP. YKPN.
- Malhotra, naresh. (2012). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta :Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Masomi, et.al. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Rajawali Pers : Jakarta.
- Mayerson dan Kline. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga: Bandung .
- Mohamadardiansyah, (2017). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Kantor Cabang Utama jalan Braga nomor 12 bandung ). *E-Proceeding of Management, Volume 4; 2442-2449*.

- Mokhtariana dan Reza. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks: Jakarta.
- Nurpratama Rifky, Muhammad (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Manajemen, Volume 2; 1-19*.
- Pasolong, Harbani. (2010). *Birokrasi Kepemimpinan*. Jakarta :Erlangga.
- Pragiwani, Meita. (2018). Analisis Employee Empowerment Dan Knowledge Management Pada Peningkatan Kinerja Karyawan Di Sektor Pariwisata. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan, Volume 3; 73-79*.
- Rahadi. (2010). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta:Gramedia Pustaka.
- Robert, L dan Greene Lookman. (2009). *Kinerja SDM*. Jakarta :Erlangga.
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. (2010). *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Refika. Aditama
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; STIE. YKPN.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA.
- \_\_\_\_\_ . (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group: Jakarta.
- Tobing, Rudolf Lumban. (2012). *Manajemen Sumbe Daya Manusia*. Jakarta :Erlangga.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat. Rajawali Pers, Jakarta.
- Wijayanti dan Sudirman (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pt. Sms Kabupaten Kota Waringin Timur). *Jurnal Manajemen, Volume 12; 69-85*.