

## Pengaruh Perilaku Pemimpin Dan Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Nusa Medan

Siti Junaidah Hasibuan<sup>1</sup>, Nipta Khairunnisa<sup>2</sup>

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi International Business Management Indosnesia*

*Email:alfidaulay27@gmail.com*

### ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh perilaku pemimpin dan kesesuaian penempatan kerja karyawan pada Hotel Nusa Medan. Metode dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan Hotel Nusa Medan yang berjumlah 38 responden sedangkan teknik penentuan dengan Sampel Jenuh. Adapun sumber data dalam penelitian ini dari data primer dan data sekunder. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa dimensi perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dimana dapat dilihat nilai  $t_{hitung} = 5,608 > t_{tabel} 2,030$  dan variabel kesesuaian penempatan tenaga kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan dimana dapat dilihat nilai  $t_{hitung} = 3,599 > t_{tabel} 2,030$  serta. Kemudian secara simultan nilai  $F_{hitung} = 31,874 > F_{tabel} 3,27$ . Sehingga dimensi perilaku pemimpin dan kesesuaian penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Nusa Medan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,625 (62,5%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 62,5% variasi variabel terikat yaitu perilaku pemimpin dan kesesuaian penempatan kerja pada model dapat menjelaskan variabel prestasi kerja karyawan pada Hotel Nusa Medan sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

**Kata Kunci :Perilaku pemimpin, Penempatan Kerja, Prestasi Kerja**

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of leader behavior and the suitability of employee job placement at Hotel Nusa Medan. The method in this research is quantitative. The population in the study were employees of Hotel Nusa Medan, amounting to 38 respondents while the determination technique was saturated samples. The data sources in this study were primary data and secondary data. While the data analysis technique used is multiple linear regression analysis.*

*The result of the test (t) or partial test shows that the dimensions of leader behavior have a positive and significant effect on employee work performance where it can be seen that the t value = 5.608 > t table 2.030 and the suitability variable of workforce placement also has a positive and significant effect on customer satisfaction which can be seen the value of t count = 3.599 > t table 2.030 as well. Then simultaneously the value of Fcount = 31.874 > Ftable 3.27. So that the dimensions of leader behavior and job placement suitability have a positive and significant effect on employee work performance at Hotel Nusa Medan. The coefficient of determination is 0.625 (62.5%). So it can be said that 62.5% of the variation in the dependent variable, namely the behavior of the leader and the suitability of work placement in the model, can explain the variable of employee work performance at Hotel Nusa Medan while the remaining 37.5% is influenced by other variables outside the model.*

**Keywords: Leader behavior, Job Placement, Job Performance.**

## PENDAHULUAN

Perkembangan industri penginapan saat ini tumbuh sangat pesat, sehingga menimbulkan persaingan yang sangat ketat diantara industri penginapan. Salah satunya mereka berlomba, menawarkan berbagai fasilitas, kualitas pelayanan dan peyajian sebaik mungkin untuk memberikan nilai tambah pada pelayanan yang ditawarkannya. Upaya tersebut dilakukan agar bertahan ditengah persaingan yang sangat ketat dan tetap menjadi pilihan utama bagi wisatawan. Medan merupakan salah satu ibu Kota yang memiliki daerah pariwisata yang paling banyak dikunjungi oleh para wisatawan, baik itu wisatawan luar negeri maupun wisatawan dalam negeri. Disamping itu banyak juga yang mengunjungi kota Medan dengan berbagai alasan, misalnya untuk kepentingan bisnis, pendidikan dan lain-lain.

Dalam suatu perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya, sehingga sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. (Sutrisno, 2009). Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan, sehingga untuk tercapainya tujuan dari perusahaan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam pengembangan pengetahuan dan keahliannya. Karyawan yang mempunyai pengetahuan, keahlian dan bekerja secara optimal, perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia sehingga lebih efektif dan efisien.

Hal utama yang dituntut oleh organisasi dari pegawainya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2002:33).

Hotel Nusa merupakan salah satu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau keseluruhan bagian untuk jasa pelayanan penginapan, penyedia makanan dan minuman serta jasa lainnya bagi masyarakat umum yang dikelola secara komersil. Hotel Nusa juga merupakan industri yang sangat mementingkan kenyamanan tamu dimana kepuasan tamu menjadi hal yang sangat penting di dalam industri ini dan kualitas pelayanan dari karyawannya menjadi tolak ukur kenyamanan sebuah hotel. Hal ini menjadikan peran sumber daya manusia, baik karakteristik pemimpin dan karyawan, pada industri perhotelan menjadi hal yang sangat penting. Selain itu, salah satu karakteristik dari industri perhotelan yaitu hotel membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah yang besar.

Untuk mencapai visi dan misi pada Hotel Nusa perilaku pemimpin sangat berpengaruh dalam menjalankan prosedur yang ada. Penurunan prestasi kerja pemimpin perusahaan yang masih belum memimpin dengan baik.

Ada pun masalah perilaku pemimpin tersebut adalah kurangnya disiplin pemimpin terhadap karyawannya dan sikap pemimpin menunjukkan kurang tegas dan terbuka dalam mengambil keputusan, mempengaruhi, mendorong dan menggerakkan bawahannya sehingga karyawan merasa kurang di perhatikan dari seorang pemimpin. Pimpinan jarang melakukan pengarahan tugas karyawan , tidak adanya motivasi kerja, jarang mengadakan pertemuan untuk membahas masalah yang terjadi di tempat kerja. Perilaku pemimpin seperti ini telah berpengaruh terhadap menurunnya prestasi kerja karyawan.

Sekarang ini setiap perusahaan dituntut agar selalu meningkatkan produktivitas pelayanannya, untuk itu Hotel Nusa terus berupaya meningkatkan produktivitas pelayanannya. Melihat banyaknya keluhan-keluhan dari pelanggan mengenai pelayanan selama ini dengan melakukan kesesuaian penempatan kerja. Penempatan berarti menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang

karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Penempatan pegawai mempengaruhi kinerja karyawan. Prestasi seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Dari pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa jika ingin prestasi perusahaan baik, maka pemimpin perusahaan harus mampu menciptakan kondisi kinerja setiap karyawannya baik dengan cara menciptakan kondisi yang kondusif yaitu memotivasi karyawan berprestasi.

Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada Hotel Nusa Medan yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2018 sampai 2019 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1. Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan**

PERILAKU KERJA	2018			2019		
	BOBOT	NILAI	SKOR	BOBOT	NILAI	SKOR
	(%)	CAPATION	(%)	(%)	CAPATION	(%)
1. Kedisiplinan	10	70	7	10	60	6
2. Tanggungjawab	10	70	7	10	60	6
3. Kerjasama	10	85	8,5	10	70	7
4. Kepemimpinan	10	75	7,5	10	60	6
<b>HASIL KERJA</b>						
1. Kuaitas Kerja	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16
<b>JUMLAH</b>	<b>100</b>		<b>78</b>	<b>100</b>		<b>69</b>

Sumber: Hasil olah data penilaian kinerja pada Hotel Nusa tahun 2019

Dari diatas dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di Hotel Nusa Di Medan mengalami penurunan dari tahun 2018 sampai 2019 disemua aspek dari 78% sampai 69%.

**Tabel 2. Standar Nilai Kinerja Karyawan**

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	91- ke atas	Sangat Baik
2.	80 - 90	Baik
3.	70 - 79	Cukup
4.	61 - 69	Kurang Baik
5.	60 ke bawah	Buruk

Sumber: Peraturan Hotel Nusa Medan

Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di Hotel Nusa Medan kurang sesuai dengan Peraturan yang berlaku pada Hotel Nusa Di Medan.

Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalisasikan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan pada penjelasan tersebut, maka penulis sangat tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Perilaku Pemimpin Dan Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Hotel Nusa Di Medan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu suatu bentuk penelitian yang berdasarkan data yang dikumpulkan selama penelitian secara sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari obyek yang diteliti dengan menggabungkan hubungan antar variabel yang terlibat didalamnya, kemudian diinterpretasikan berdasarkan teori-teori dan literatur-literatur yang berhubungan dengan faktor Perilaku Pemimpin, Kesesuaian penempatan kerja dan prestasi kerja pegawai. (Sugiyono, 2006:13).

### **Populasi**

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti (Djawranto, 1994 : 420). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Hotel Nusa Indah sebanyak 38 orang.

### **Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode sampling jenuh, istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sugiyono (2016:85).

Berdasarkan karakteristik sampel yang sudah diuraikan, maka sampel yang diambil adalah seluruh karyawan pada Hotel Nusa dengan jumlah 38 karyawan.

### **Sumber Data**

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua jenis yaitu :

1. Data Primer adalah merupakan sumber data yang didapat dari sumber pertama, dari individu seperti hasil wawancara atau hasil dari pengisian kuesioner yang bisa dilakukan peneliti. Dalam hal ini data primer yang digunakan penulis meliputi data dari responden mengenai perilaku pemimpin dan kesesuaian penempatan kerja serta prestasi kerja karyawan. Metode kuisisioner yaitu dengan menunjukkan beberapa pernyataan secara langsung pada perusahaan yang menjadi objek peneliti. Selain kuisisioner peneliti juga melakukan metode observasi untuk mengamati langsung di perusahaan yang menjadi objek peneliti.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber utamanya atau pihak lain dan yang merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram (Husein Umar, 2001 : 100).

Dalam hal ini sumber data sekunder yaitu berupa tabel penilaian kinerja karyawan Hotel Nusa pada tahun 2019 dan hal-hal yang masih ada kaitannya dengan topik penelitian.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain :

1. Observasi merupakan sebuah teknik yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung suatu keadaan atau pun situasi dari sebuah subjek penelitian.
2. Wawancara (interview) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian administrasi dan *house keeping* untuk memberikan data yang di perlukan.

3. Kuesioner (angket) yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pernyataan tertulis untuk di isi responden. Kuesioner ini menggunakan sistem tertutup, yaitu bentuk pernyataan yang disertai alternatif jawaban dan responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

**Analisis Hasil dan Pembahasan**

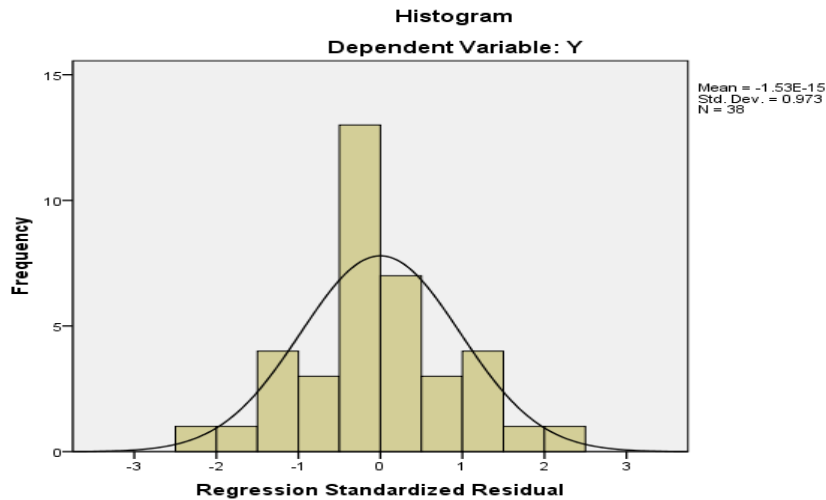
**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas Data**

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Jika tampilan grafiknya menunjukkan pola penyebaran di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Hipotesisnya :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada grafik berikut ini :



Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 20

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambardi diatas, terlihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Dalam model regresi ini, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Multikonieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.666	5.430		1.780	.084		

X1	.410	.073	.595	5.608	.000	.898	1.113
X2	.456	.127	.382	3.599	.001	.898	1.113

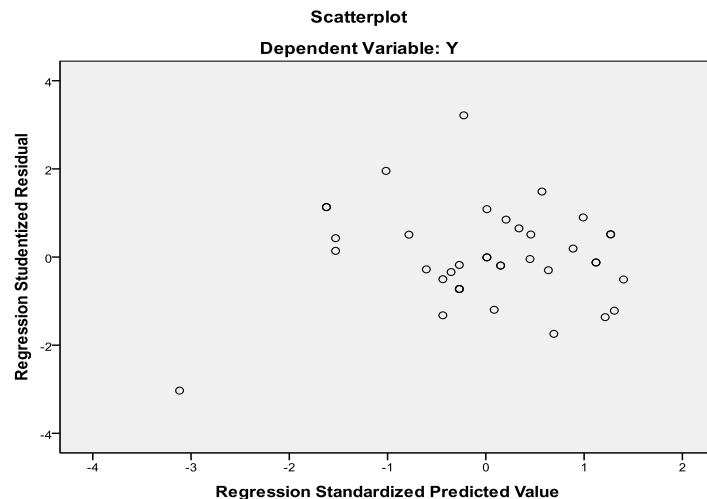
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan hasil pengolahan pada Table IV.11. menunjukkan nilai VIF dan *tolerances* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ke dua variabel bebas yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,01. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variable bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur, maka telah terjadi *heteroskedastisitas*. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Hasil dari pelaksanaan uji heteroskedastisitas terlihat pada Gambar berikut ini:



**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	9.666	5.430		1.780	.084		
	X1	.410	.073	.595	5.608	.000	.898	1.113
	X2	.456	.127	.382	3.599	.001	.898	1.113

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 20

Berdasarkan Tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 9,666 + 0,410X_1 + 0,456X_2 + e$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 9,666 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tetap sebesar 9,666 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel perilaku pemimpin, penempatan karyawan tidak sesuai, maka prestasi kerja karyawan masih sebesar 9,666 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,410 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika perilaku pemimpin mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,410 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,456 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel penempatan kerja karyawan ( $X_2$ ) sebesar 0,456 yang menunjukkan bahwa ketika penempatan kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,456 satuan.

### Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.666	5.430		1.780	.084		
	X1	.410	.073	.595	5.608	.000	.898	1.113
	X2	.456	.127	.382	3.599	.001	.898	1.113

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan Tabel IV.13 di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel perilaku pemimpin (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 5,608 > t_{tabel} 2,030$  ( $n-k=38-3=35$ ). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  untuk variabel Perilaku Pemimpin. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Nusa Medan.

2. Nilai signifikansinya untuk variabel penempatan kerja karyawan (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 3,599 > t_{tabel} 2,030$  ( $n-k=38-3=35$ ). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  untuk variabel penempatan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Nusa Medan.

**Uji Simultan (Uji F)**

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 5. Hasil Uji F ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	881.177	2	440.588	31.874	.000 <sup>a</sup>
	Residual	483.797	35	13.823		
	Total	1364.974	37			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai  $F_{hitung} = 31,874 > F_{tabel} 3,27$  ( $df_1 = k-1=3-1=2$ ) sedangkan ( $df_2 = n - k$  ( $38-3=35$ )). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Perilaku Pemimpin, penempatan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Nusa Medan.

**Koefisien Determinasi(R<sup>2</sup>)**

Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel IV.15 Berikut ini:

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension 01	.803 <sup>a</sup>	.646	.625	3.718

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh:

1. Nilai regresi korelasi sebesar 0,803, artinya secara bersama-sama perilaku pemimpin dan kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Nusa Medan memiliki kontribusi pada taraf yang kuat.
2. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan *adjusted R Square*. Dimana nilai (R<sup>2</sup>) sebesar 0,625 (62,5%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 62,5% variasi variabel terikat yaitu perilaku pemimpin dan kesesuaian penempatan tenaga kerja pada model dapat menjelaskan variabel prestasi kerja karyawan pada Hotel Nusa Medan sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Adapun variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yakni citra mereka, dan sebagainya

3. *Standard Error Of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standard Error Of The Estimated* disebut dengan *standard* deviasi, Dalam penelitian ini nilainya sebesar 3,718. Semakin kecil *standard* deviasi berarti model semakin baik.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Agustia(2016), dengan judul Pengaruh Locus Of Control Dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja Auditor Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. yang menyatakan pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan konsumen. Sedangkan dalam penelitian ini nilai signifikansinya untuk variabel perilaku (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 5,608 > t_{tabel} 2,030$  ( $n-k=38-3=35$ ). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  untuk variabel perilaku pemimpin. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Nusa Medan.

#### **Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Benny Usman, et.all (2018) dengan judul Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Media Lintas Indonesia Kota Palembang yang menyatakan bahwa pengaruh penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor media lintas Indonesia kota Palembang. Sedangkan dalam penelitian ini nilai signifikansinya untuk variabel penempatan kerja karyawan (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 3,599 > t_{tabel} 2,030$  ( $n-k=38-3=35$ ). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  untuk variabel penempatan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Nusa Medan.

#### **Pengaruh Perilaku Pemimpin Dan Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Karoma, et.all (2018) dengan judul Pengaruh Penempatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Manado. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Metode pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada karyawan tetap di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Penempatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado harus memperhatikan faktor Penempatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan.. Sedangkan dalam penelitian ini nilai nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai  $F_{hitung} = 31,874 > F_{tabel} 3,27$  ( $df1 = k-1=3-1=2$ ) sedangkan ( $df2 = n - k$  ( $38-3=35$ )). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Perilaku Pemimpin, penempatan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Nusa Medan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel Perilaku Pemimpin (X1) dan variabel Penempatan Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada Hotel Nusa Medan terbukti. Hal ini dapat dilihat dari  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Sedangkan besarnya pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 26.5 % sedangkan sisanya 73.5 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
2. Berdasarkan uji t, variabel Perilaku Pemimpin (X1) dan variabel Kesesuaian Penempatan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada Hotel Nusa Medan. Ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  dari masing-masing variabel lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 5.608. Hipotesis kedua yang menyatakan variabel Kesesuaian Penempatan Kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan ternyata tidak terbukti. Hal ini dapat diketahui pada koefisien beta, justru sebaliknya dari variabel perilaku pemimpin (X1) mempunyai nilai lebih besar yaitu 0.595 dari padvariabel penempatan tenaga kerja (X2) yang mempunyai nilai sebesar 0.382.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi Hotel Nusa Medan berkaitan dengan pengaruh perilaku pemimpin dan kompensasi yang diterima karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

Saran yang dapat diusulkan kepada manajemen atau pemimpin perusahaan adalah agar mempertahankan variabel perilaku pemimpin yang berdasarkan penelitian mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan. Perilaku pemimpin yang dimaksud dalam penelitian ini, meliputi variabel perilaku tugas (X1) dan perilaku hubungan (X2). Dengan cara seorang pemimpin harus memberikan tugas yang sesuai dengan jabatannya. Disamping itu juga, pemimpin harus memberikan komunikasi yang baik yang sangat dibutuhkan karyawan untuk menjaga hubungan yang harmonis dalam melaksanakan pekerjaannya.

### DAFTAR PUSTAKA

#### BUKU

- As'ad, Mohamad. 1991. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta
- Danang Sunyoto.2012:1. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan ke-4* Yogyakarta: University Press GadjahMada,2001.
- Djarwanto, 1994. *Pokok – Pokok Metode Riset & Bimbingan Teknis Penulisan Skripsi*. Yogyakarta : Liberty.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hersey,Paul dan Blanchard,Ken, Penerjemah Dharma,Agus. *Manajemen Perilaku Organisasi :Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Erlangga :Jakarta.
- Heidjrahman dan Suad Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*. BPFE : Yogyakarta.
- Mangkunegara. Anwar Prabu AA. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardianto, Adi. 2012. *Recruitment Analysis*. Jakarta: Pinasthika.
- Martoyo, Susilo.2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama,. BPFE Yogyakarta.
- Mathis & Jackson. 2006. *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Vetzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto 2002:162. *Manajemen Tenaga Kerja*. Erlangga, 1994.
- Siagian. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.
- Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kedua. Bandung :CV. Alfabeta.
- Sugiyono, 2006 . *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif an R & D*. Bandung : Alfabeta.
- SP.Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

#### **SKRIPSI DAN JURNAL**

- Aulia Pratiwi1, Alini Gilang, SH., MM2 . *Pengaruh Kesesuaian Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Build Better Communication – English Training Specialist (Bbc-Ets) Cabang Rawamangun Jakarta*,
- Bustam, Nurlaely Razak, Andi Rahmat Hidayat, Natasya Ayudia, Hesti Pratiwi. *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Area Makassar Selatan*.
- Feby Febrianingsih, Mahlia Muis, Jumidah Maming. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Hotel Favor Makassar*.
- Frans Hendrik Kalesaran, Silvy L. Mandey, Peggy A. Mekel. *Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Ita Pulina, *Pengaruh Perilaku Pemimpin Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Sumbetri Megah Kab. Langkat* Program Studi Manajemen Universitas Medan Area Medan 2019.
- Monica Lomban, Rita Taroreh, Merinda Pandowo. *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Manado*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia.
- Rudy Susilo, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera Viii Palembang*.
- Yovita Aldilaningsari Mochammad Al Musadieq Moch. Soe' oed Hakam *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.