

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Hotel Sinabung Hills Berastagi

Berastagi merupakan salah satu daerah yang dikenal dengan budaya adat Batak Karo yang sangat dijunjung tinggi oleh masyarakatnya. Daerah ini salah satu penghasil sayur-sayuran dan buah-buahan yang terkenal di Sumatera Utara bahkan di Indonesia. Berastagi juga memiliki banyak objek wisata dan peninggalan sejarah, dan salah satu daerah tujuan wisata yang diketahui oleh masyarakat Sumatera Utara pada khususnya dan Indonesia pada umumnya salah satunya adalah Bukit Gundaling.

Oleh karena itu, Berastagi merupakan salah satu daerah tujuan wisata yang banyak dikunjungi oleh wisatawan lokal maupun manca negara. Sektor pariwisata terus berkembang dengan pesat dan dengan factor tersebut berkembang pula akomodasi penginapan terutama hotel bagi wisatawan. Melihat hal tersebut, maka tahun 1990 timbullah ide dari Bapak Yansen Sutanto untuk mendirikan sebuah hotel di Berastagi. Pada tahun 1992, Hotel Sinabung Resort Berastagi mulai beroperasi dengan 74 kamar. Namun kamar-kamar tersebut masih dirasakan kurang mencukupi, sehingga pada tahun 1993 dibangun lagi 29 *cottage*, sehingga sampai saat ini hotel Sinabung Resort Berastagi memiliki 104 kamar. Hal ini bertujuan untuk mengimbangi meningkatnya jumlah wisatawan yang berkunjung ke kota berastagi yang menggunakan jasa akomodasi hotel.

Hotel Sinabung Hills merupakan hotel berbintang empat di Berastagi yang berdiri diatas luas lahan sebesar 65.000 m². Salah satu hotel yang terbesar dan terluas di Kota Berastagi, yang terletak di Jl. Kolam Renang, Gundaling I, Kec. Berastagi, Kabupaten Karo, Sumatera Utara 22156. Hotel ini menawarkan kolam renang outdoor, parkir pribadi gratis, dan fasilitas olahraga outdoor. Kamar-kamarnya menawarkan pemandangan gunung berapi yang masih aktif, layanan

kamar selama 24 jam, memiliki kegiatan luar ruangan seperti tenis, *squash*, dan *paintball*. Juga tersedia fasilitas berupa Kolam renang, live musik (*Weekend*), restaurant, taman untuk bermain, tenis meja, kid garden, lounge, coffe Shop, gazebo, dan basket ball.

2. Visi dan Misi Hotel Sinabung Hills Berastagi

Visi : Mengangkat kebutuhan tenaga kerja

Misi : Meningkatkan wisatawan berkunjung ke Berastagi

Dengan semakin semaraknya decade kunjungan wisata Indonesia yang digalakkan oleh pemerintah sudah pasti akan berpengaruh juga terhadap peningkatan pelayanan hotel ataupun apartement yang menyediakan jasa akomodasi yang bermutu dan berskala Internasional. Hotel Sinabung Hills Berastagi mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a. Berusaha dan berupaya memberikan kepuasan tersendiri kepada tamu.
- b. Berupaya memberikan *service* atau pelayanan yang memuaskan dan juga penampilan menarik serta memelihara keramah tamahan.
- c. Menciptakan dan menjaga kebersihan hotel, khususnya pada kamar, sehingga dapat meninggalkan kesan tersendiri pada tamu yang tinggal atau menginap di kamar hotel tersebut.
- d. Turut mensukseskan program yang sudah dicanangkan oleh pemerintah dalam hal penyediaan sarana akomodasi yang baik guna menunjang dunia kepariwisataan Indonesia.
- e. Menciptakan suasana yang baik serta berkesan sehingga tamu akan datang kembali ke hotel tersebut.

3. Klasifikasi Produk Hotel Sinabung Hills Berastagi

Tabel 4.1 Klasifikasi Produk Hotel

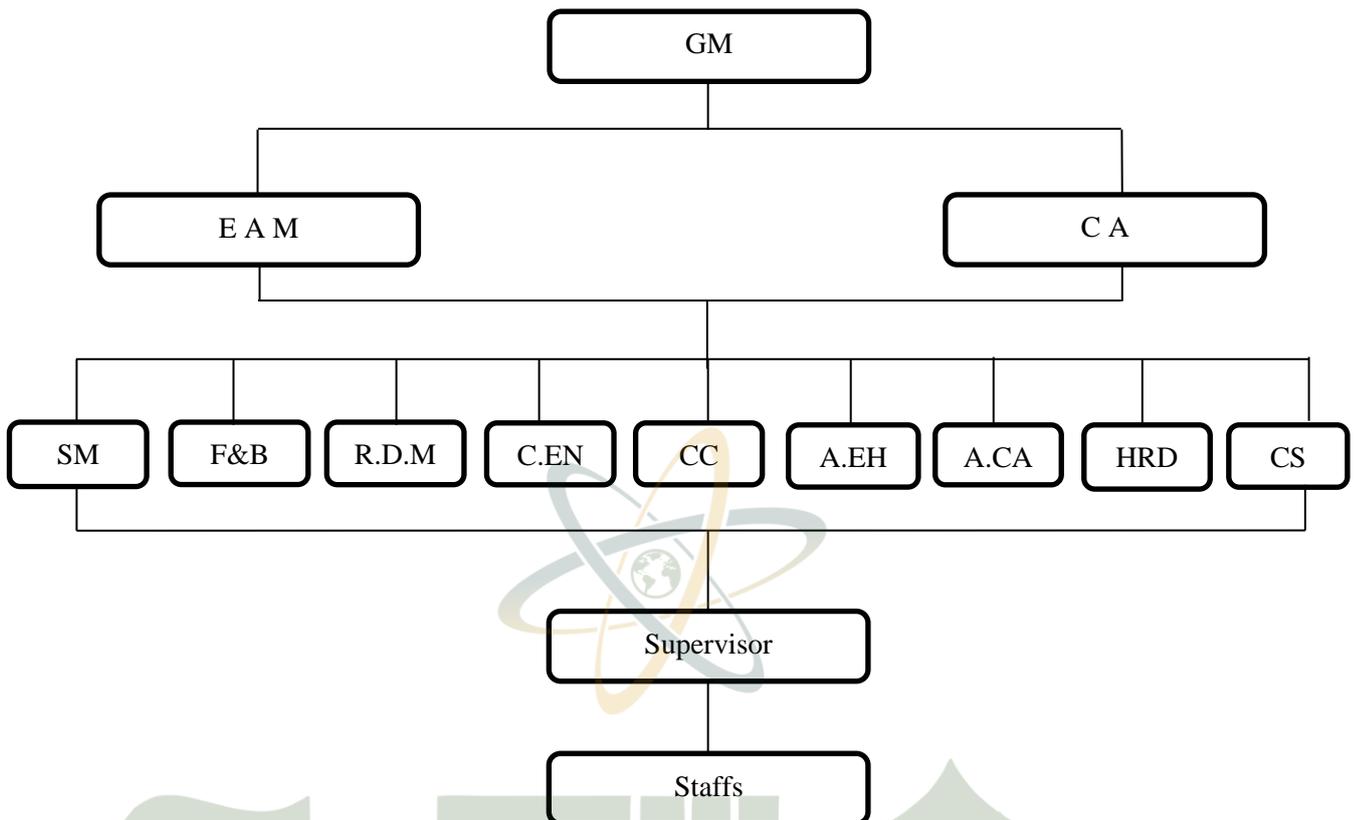
No	Jenis Kamar	Ukuran	Jumlah
1	Superior Hotel	7 x 4 x 3 m	36 kamar
2	Deluxe Hotel	7 x 4 x 3 m	35 kamar
3	President Suite Hotel	11,5 x 9 x 3 m	3 kamar
4	Junior Suite Hotel	8,5 x 4,5 x 3 m	1 kamar
5	Superior Cottage	7,5 x 4,5 x 3 m	12 kamar
6	Deluxe Cottage	8,5 x 4,5 x 3 m	16 kamar
7	Suite Cottage	11 x 9 x 3 m	1 kamar

Sumber : Data diperoleh dari Hotel Sinabung Hills Berastagi 2024

4. Struktur Organisasi Hotel Sinabung Hills Berastagi

Struktur organisasi merupakan gambaran jenjang dan alur kepemimpinan serta menunjukkan hubungan wewenang dan tanggung jawab pada suatu organisasi. Pada struktur organisasi, setiap orang harus menyadari atas jabatan dan tanggung jawab, dimana jika itu dijalankan dengan baik akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh hotel.

Sebuah struktur organisasi seharusnya memenuhi syarat efektif dan efisien. Maksud efektif ini yaitu dari struktur organisasi memungkinkan setiap individu di organisasi memberi ide dan masukan dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan struktur organisasi yang efisien adalah jika dapat mencapai tujuan organisasi dengan biaya minimum. Struktur organisasi bukan hanya sekedar menunjukkan bentuk atau jenis organisasi melainkan perwujudan hubungan antara fungsi wewenang dan tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas tersebut.



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Hotel Sinabung Hills Berastagi

Keterangan gambar :

GM : *General Manager*

E A M : *Assistant General Manager*

CA : *Chief Accounting*

SM : *Sales Manager*

F&B M : *Food & Beverage Manager*

R.D.M : *Room Division Manager*

C. EN	: <i>Chief Engineering</i>
CC	: <i>Chef Cook</i>
A. EH	: <i>Assistant Executive Housekeeper</i>
A. CA	: <i>Assistant Chief Accounting</i>
HRD	: <i>Human Resource Development</i>
CS	: <i>Chief Security</i>

Dari struktur organisasi tersebut tergambar dengan jelas tugas, wewenang, dan tanggung jawab dari masing-masing bagian yang terdapat dalam struktur organisasi pada Hotel Sinabung Hills Berastagi adalah sebagai berikut :

- 1) *General Manager*, merupakan puncak pimpinan dari sebuah organisasi hotel, ia bertanggung jawab atas keseluruhan operasional yang terjadi dan kinerja seluruh karyawannya.
- 2) *Assistant General Manager*, merupakan asisten dibawah naungan langsung dari *general manager*. Seorang *assistant general manager* bertugas membantu *general manager*, mulai dari mengawasi, mengorganisir dan mengatur operasional manajemen hotel.
- 3) *Chief Accounting*, bertugas untuk memastikan pemeriksaan dan verifikasi kelengkapan dokumen yang berhubungan dengan transaksi keuangan terlaksana dengan baik. Memastikan rekonsiliasi dan penyesuaian data finansial terlaksana dengan baik serta mengawasi atau mengontrol bagian pendapatan dan pengeluaran hotel.
- 4) *Sales Manager*, bertugas untuk mendorong pertumbuhan penjualan dan pendapatan hotel serta bertanggung jawab untuk mengembangkan dan menerapkan strategi penjualan, mengidentifikasi dan mengejar peluang bisnis baru, dan memelihara hubungan yang kuat dengan klien yang sudah ada.
- 5) *Food & Beverage Manager*, bertugas mengatur operasional dapur dan menetapkan standar kualitas makanan untuk disajikan kepada para

pengunjung serta menjalin hubungan yang baik dengan pemasok untuk memastikan ketersediaan bahan makanan dan minuman berkualitas juga turut berpartisipasi dalam kegiatan pemasaran dan promosi untuk meningkatkan daya tarik dan kehadiran pelanggan.

- 6) *Room Division Manager*, bertugas memimpin room division dalam menyiapkan kamar, pemesanan kamar/booking, *check in* sampai *check out* agar dapat berjalan dengan lancar.
- 7) *Chief Engineering*, bertugas dalam menjaga dan memperbaiki fasilitas dan peralatan hotel serta membuat laporan mengenai perbaikan atau pembaharuan fasilitas dan peralatan hotel.
- 8) *Chef Cook*, bertugas membuat resep, menentukan dan menakar bahan-bahan masakan, memasak, juga menyajikan suatu hidangan yang enak rasanya, terlihat indah, dan layak untuk tamu hotel, serta menyiapkan menu makanan utama.
- 9) *Assistant Executive Housekeeper*, bertugas melakukan koordinasi dengan bagian *staff housekeeping*. Selain itu asisten *Executive Housekeeper* juga bertanggung jawab untuk mengawasi kegiatan operasional, memberi pelatihan dan arahan serta konseling kepada semua *staff housekeeping*.
- 10) *Assistant Chief Accounting*, merupakan asisten *chief accounting* yang bertugas membantu membuat transaksi dan keuangan hotel, mengawasi dan menjaga semua kegiatan transaksi serta menyusun dan membuat laporan perpajakan hotel.
- 11) *Human Resource Development*, bertugas sebagai pengelola dan pengembang sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh hotel serta memiliki peran untuk merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasi dan mengendalikan fungsi administrasi sumber daya manusia hotel.
- 12) *Chief Security*, bertugas mengontrol kinerja *security* dalam menjalankan SOP *security* serta melakukan tindakan perbaikan untuk meningkatkan sistem pengamanan dan memberikan pelatihan anggota *security* untuk mendukung *security* dalam menjaga stamina dalam bekerja

- 13) *Supervisor*, bertugas mengatur kerjanya para bawahan (*staff*), membuat *job descriptions* untuk seluruh *staff*, bertanggung jawab atas hasil kerja, memberi motivasi kerja kepada *staff*, memberikan briefing, serta membuat planning pekerjaan harian, mingguan, bulanan, dan tahunan.
- 14) *Staff*, merupakan seluruh karyawan yang bekerja di sebuah hotel, yang bertanggung jawab untuk memastikan operasional hotel berjalan lancar dan tamu mendapatkan pelayanan yang memuaskan. *Staff* hotel dibagi ke dalam beberapa departemen berdasarkan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi hotel.

Berikut adalah jumlah data karyawan Hotel Sinabung Hills Berastagi berdasarkan departemen.

Tabel 4.2 Data Jumlah Karyawan

No	Departemen	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Security	12	0	12
2	Accounting Berastagi	5	3	8
	Accounting Medan	4	4	8
3	Front Office	9	4	13
4	Food & Beverage	16	6	22
5	Kitchen	17	0	17
6	House Keeping	20	1	21
7	Laundry	3	4	7
8	Floris	10	0	10
9	Engineering	10	0	10
	Total	106	22	128

Sumber : Data diperoleh dari Hotel Sinabung Hills Berastagi 2024

B. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung atau nilai *Pearson Correlation* dengan membandingkan nilai r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji ini menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05.

Pada pengujian validitas yang telah diberikan kepada 56 responden untuk memenuhi pengujian yang akan dilakukan. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini, dimana r tabel adalah 0,263 yang dihitung dari $df = n - 2 = 54$ (dimana n adalah jumlah responden).

Tabel 4.3
Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan			
Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,487	0,263	Valid
2	0,704	0,263	Valid
3	0,627	0,263	Valid
4	0,677	0,263	Valid
5	0,697	0,263	Valid
6	0,677	0,263	Valid
7	0,648	0,263	Valid
8	0,727	0,263	Valid
9	0,679	0,263	Valid
10	0,543	0,263	Valid

Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal			
1	0,511	0,263	Valid
2	0,632	0,263	Valid
3	0,543	0,263	Valid
4	0,515	0,263	Valid
5	0,593	0,263	Valid
6	0,594	0,263	Valid
7	0,524	0,263	Valid
8	0,614	0,263	Valid
9	0,654	0,263	Valid
10	0,554	0,263	Valid
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan			
1	0,507	0,263	Valid
2	0,630	0,263	Valid
3	0,427	0,263	Valid
4	0,569	0,263	Valid
5	0,496	0,263	Valid
6	0,539	0,263	Valid
7	0,574	0,263	Valid
8	0,462	0,263	Valid
9	0,614	0,263	Valid
10	0,535	0,263	Valid

Sumber : *Data primer yang diolah 2024*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan yang nilai r hitung masing-masing berada diatas r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan pada variable-variabel diatas adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukur dapat menunjukkan akurasi dan konsistensi butir pernyataan. Untuk menguji realibilitas data digunakan pengukur *Cronbach Alpha*, kuesioner akan dikatakan *reliable* jika nilai *cronbach alpha* > 6% atau 0,60. Hasil pengujian reabilitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), variabel Pengendalian Internal (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,845	0,60	<i>Reliable</i>
Pengendalian Internal (X2)	0,773	0,60	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,724	0,60	<i>Reliable</i>

Sumber : *Data primer yang diolah 2024*

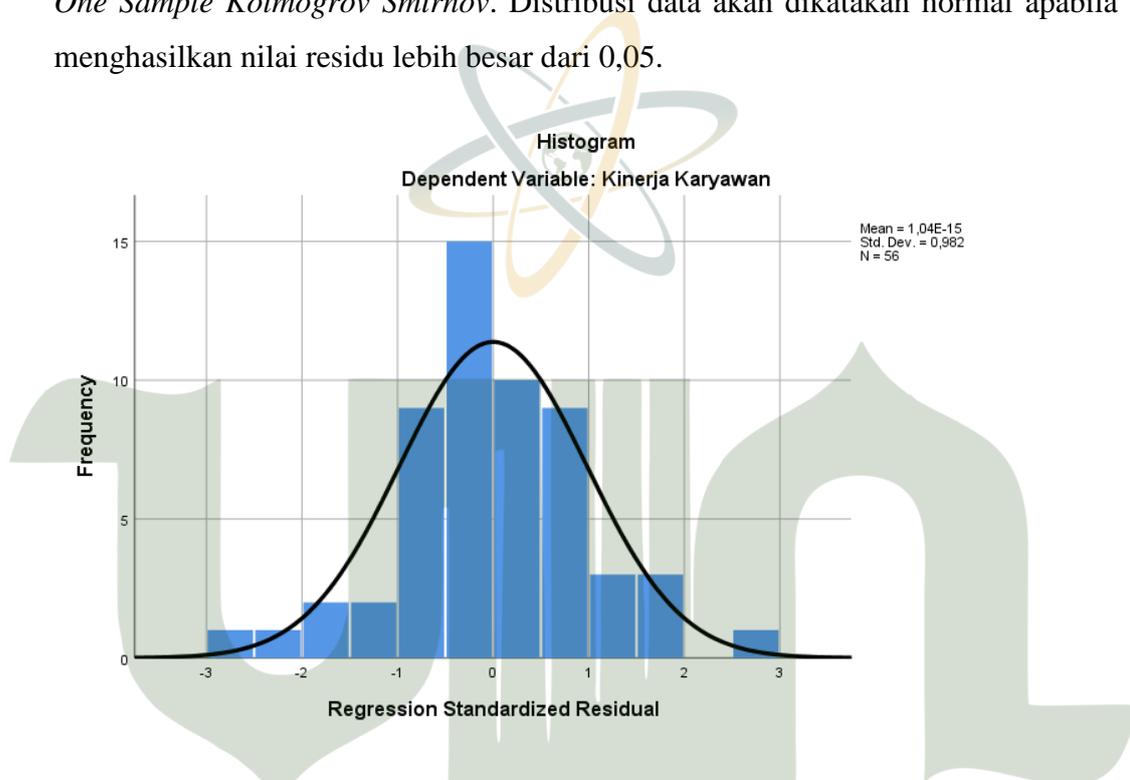
Hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pernyataan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini *reliable* sebagai instrument penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada dalam penelitian ini dan menentukan model analisis yang paling tepat digunakan. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada grafik normal P-P *Plot of Regression Standardized Residual* atau dengan Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Distribusi data akan dikatakan normal apabila menghasilkan nilai residu lebih besar dari 0,05.



Sumber : *Data primer yang diolah 2024*

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas dengan Histogram

Berdasarkan gambar 4.2 diatas uji normalitas dengan histogram dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal karena kurva histogram diatas berbentuk parabola dan bukan garis linier.

Selanjutnya adalah menggunakan perhitungan *Kolmogrov Smirnov*. Apabila nilai *asymptotic significant (2-tailed)* lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel telah terdistribusi normal. Hasil uji normalitas seluruh variabel menggunakan perhitungan *Kolmogrov Smirnov* menggunakan *software* SPSS versi 26 dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.5

Hasil pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

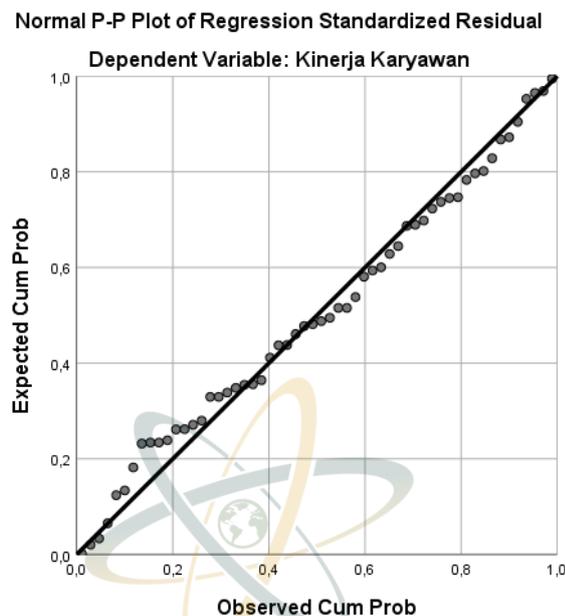
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,15564122
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,056
	Negative	-,103
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : *Data primer yang diolah 2024*

Dilihat dari hasil uji normalitas seluruh variabel menggunakan perhitungan *Kolmogrov Smirnov* nilai *asymptotic significant (2-tailed)* diatas lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel telah berdistribusi normal.



Sumber : Data primer yang diolah 2024

Gambar 4.3

Hasil Pengujian Normal Probability-Plot

Demikian halnya dengan grafik *Normal Probability Plot* di atas dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, oleh karena itu model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variable bebas (independen) dalam regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variable bebas. Ada atau tidaknya multikoleniaritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Setelah dilakukan dengan SPSS, dihasilkan nilai VIF dan *tolerance* sebagai berikut.

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,491	4,187		1,789	,079		
1 Gaya Kepemimpinan	,264	,078	,308	3,397	,001	,931	1,074
Pengendalian Internal	,576	,083	,631	6,954	,000	,931	1,074

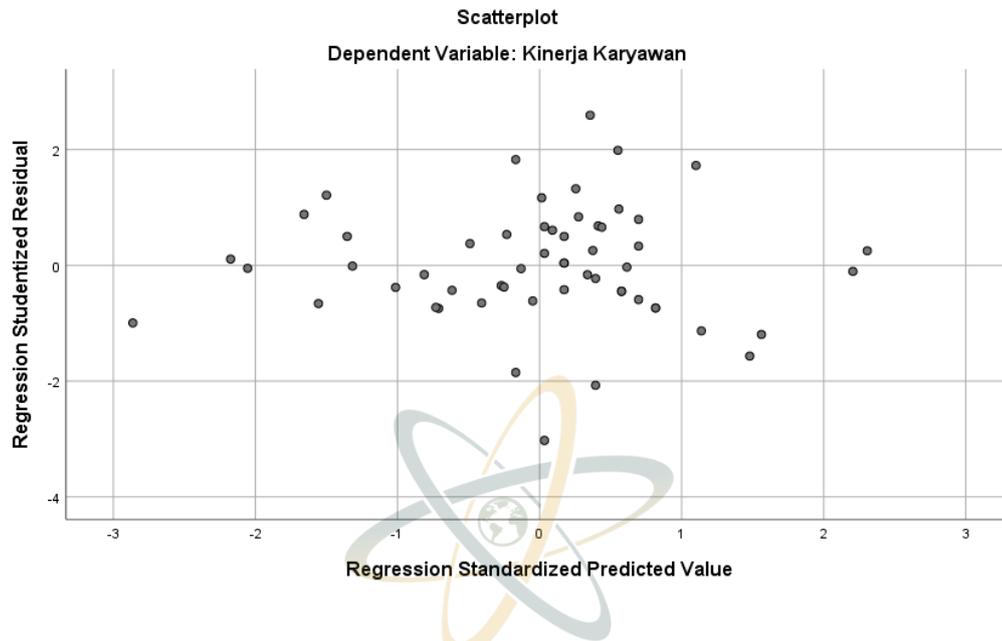
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Data primer yang diolah 2024*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap variable independen memiliki tolerance $\geq 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian ini menggunakan grafik *Scatterplot* atau niali prediksi variabel terikat. Dengan menggunakan Scatterplot, suatu heterokedasitas diketahui dengan melihat sebaran plot data. Ketika pada grafik terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, menebar, kemudian menyempit), maka terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Sumber : Data primer yang diolah 2024

Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 dapat dilihat bahwa diagram pencar menunjukkan pada model regresi linear berganda tidak terdapat heteroskedastisitas. Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur, serta tersebar disegala arah, baik diatas maupun dibawah angka 0. Dengan demikian maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk memperoleh persamaan regresi dengan cara memasukkan perubahan satu demi satu, sehingga dapat diketahui pengaruh yang paling kuat hingga yang paling lemah. Bentuk persamaannya adalah:

$$\text{Kinerja Karyawan} = \alpha + b_1 \text{ gaya kepemimpinan} + b_2 \text{ pengendalian internal} + e$$

Maka berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS dapat dilihat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,491	4,187		1,789	,079
Gaya Kepemimpinan	,264	,078	,308	3,397	,001
Pengendalian Internal	,576	,083	,631	6,954	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : *Data primer yang diolah 2024*

Berdasarkan Tabel 4.18, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 7,491 + 0,264X_1 + 0,576X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 7,491 menyatakan bahwa jika variabel independen (gaya kepemimpinan dan pengendalian internal) dianggap konstan, maka rata-rata variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 7,491.
- Nilai koefisien regresi dari gaya kepemimpinan adalah 0,264. Nilai tersebut dapat diartikan ketika gaya kepemimpinan naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,264.
- Nilai koefisien regresi dari pengendalian internal adalah 0,576. Nilai tersebut dapat diartikan ketika pengendalian internal naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,576.

4. Uji Hipotesis

Sebelum melihat hasil pengujian terhadap hipotesis, maka perlu diketahui bahwa yang menjadi hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. *R square* berkisar antara 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka *R square* maka semakin lemah hubungan antara keduanya. Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel independennya mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variansi variabel dependen. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771 ^a	,594	,579	2,19594

a. Predictors: (Constant), Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 4.19, diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) mempunyai nilai sebesar 0.579 yang artinya sebesar 57,9% variabel gaya kepemimpinan dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sinabung Berastagi. Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 42,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan derajat keabsahan 5%. Pengambilan keputusannya dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan nilai t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan.

Jika t hitung suatu koefisien regresi lebih kecil dari pada t tabel maka keputusannya menerima H_0 . Artinya koefisien regresi variable independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika pada pengujian terhadap suatu koefisien regresi, t hitung lebih besar dari t tabel, maka keputusannya adalah menolak H_0 . Artinya variable independen berpengaruh terhadap variable dependen.

Kriteria pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel berdasarkan signifikan 0,05 dan 2 sisi dengan derajat kebebasan $df (n-k-1) = 56-2-1 = 53$ (n adalah jumlah data dan k adalah variabel independen) sehingga t tabel yang diperoleh dari tabel statistik adalah sebesar 1,674.

Tabel 4.9

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,491	4,187		1,789	,079
Gaya	,264	,078	,308	3,397	,001
Kepemimpinan					
Pengendalian	,576	,083	,631	6,954	,000
Internal					

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat dilihat nilai t hitung dari masing-masing variable adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 3,397 dengan tingkat signifikansi 0,001 maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung ($3,397 > t$ tabel (1,674) dan nilai signifikan ($0,001 < 0,05$).
- 2) Nilai t hitung untuk variabel pengendalian internal adalah 6,954 dengan tingkat signifikansi 0,000 maka variabel pengendalian internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung ($6,954 > t$ tabel (1,674) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$).

c. Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) digunakan untuk menguji secara bersama-sama signifikan pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian adalah dengan membandingkan F hitung dengan F tabel yang dapat diketahui dengan mengitung $df(n1) = 2$, dan $df(n2), (n-k-1) = 56-2-1 = 53$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen) sehingga didapatkan nilai F tabelnya sebesar 3,17. Pengaruh pembuktiannya dapat dilakukan dengan cara membandingkan besar nilai F hitung dengan Nilai F tabel. Jika Nilai F hitung $>$ dari F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.10

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	374,355	2	187,178	38,816	,000 ^b

Residual	255,573	53	4,822		
Total	629,929	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan

Sumber : *Data primer yang diolah 2024*

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.21 dapat dilihat bahwa nilai signifikan adalah 0,000 dan nilai F hitung 38,816. Dasar pengambilan keputusan adalah tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05. Karena nilai signifikansi $0,00 < \alpha = 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel ($38,816 > 3,17$). Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Gaya Kepemimpinan dan Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

C. Pembahasan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan pengendalian internal terhadap kinerja Karyawan pada Hotel Sinabung Hills Berastagi. Maka dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden dan mengumpulkan kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 26.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sinabung Hills Berastagi

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sinabung Hills Berastagi. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel gaya kepemimpinan dengan nilai t hitung sebesar 3,397 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,674. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Sinabung Hills Berastagi. Berdasarkan hasil penelitian

menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin buruk gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan sangat penting untuk diterapkan karena secara langsung mempengaruhi berbagai aspek operasional dan kinerja dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Ketika pemimpin mampu menginspirasi, memberikan visi yang jelas, dan menunjukkan empati, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Motivasi yang tinggi ini dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan inovasi, yang pada akhirnya menguntungkan seluruh organisasi. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi penting bagi literatur manajemen dan praktik kepemimpinan di industri perhotelan.

Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus Jamaludin (2017) yang menyatakan bahwa secara parsial pengendalian internal berpengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta.

2. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sinabung Hills Berastagi

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sinabung Hills Berastagi. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel pengendalian internal dengan nilai t hitung sebesar 6,954 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,674. Hal ini menunjukkan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Sinabung Hills Berastagi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik pengendalian internal maka akan

meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin buruk pengendalian internal yang diterapkan maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Pengendalian internal yang efektif, seperti prosedur operasional standar yang jelas, pemisahan tugas yang tepat, dan audit internal yang rutin, membantu menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan teratur. Karyawan yang bekerja dalam sistem pengendalian internal yang baik merasa lebih aman dan percaya diri karena adanya kejelasan dalam tanggung jawab dan prosedur kerja. Hal ini mengurangi risiko kesalahan dan meningkatkan efisiensi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori kontrol manajemen yang menyatakan bahwa pengendalian internal yang baik meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian, manajemen Hotel Sinabung Hills Berastagi disarankan untuk terus memperkuat sistem pengendalian internal mereka untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farida Fitriani Ismail dan Dedy Sudarmadi (2019) yang menyatakan bahwa secara parsial pengendalian internal berpengaruh terhadap positif Kinerja Karyawan pada PT. Beton Elemen Persada. Pengendalian Internal yang terjadi di PT. Beton Elemen Persada menunjukkan hasil yang baik.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sinabung Hills Berastagi

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, kedua variabel independent yaitu gaya kepemimpinan dan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan serta keduanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Pada hasil pengujian serentak kedua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan pengendalian internal terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, maka hasilnya menunjukkan bahwa kedua variabel secara serentak (simultan) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan Hotel Sinabung Hills Berastagi. Hal ini dibuktikan dengan uji F hitung dengan nilai sebesar 38,816 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 oleh karena itu nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan yang mendukung dan pengendalian internal yang efektif dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik secara keseluruhan. Penerapan pengendalian internal yang kuat memberikan landasan yang stabil dan teratur bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka, sementara gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi memperkuat komitmen dan dedikasi karyawan terhadap organisasi. Dengan adanya gaya kepemimpinan dan pengendalian internal dapat meningkatkan kinerja karyawan serta diimbangi dengan standar operasional yang disesuaikan dengan kemampuan karyawan itu sendiri.

Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andri Susilo dan Ariani Mulyasari (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil uji F secara simultan pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Primadelta Starlestari Cabang Malingping.