

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN TIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI NEO HOTEL MANGGA DUA SQUARE

Mochammad Rizki Dwi Firdana
STIE Pariwisata Internasional

Aris Budiono
STIE Pariwisata Internasional

Abstract

Purpose- This study aims to determine the effect of leadership, motivation and work teams on employee performance at Neo Hotel Mangga Dua Square

Design/methodology/approach- The type of data in this study is primary or data originating from respondents who contain respondents' opinions about the dimensions of leadership, motivation, work team and performance. Data collection can be through the questionnaire instrument. The population in this study were all Neo Hotel Mangga Dua Square employees with a sample of 100 respondents and using saturated samples. The method of analysis uses descriptive and quantitative methods.

Finding- The results of research on partial variables, the value of t count is greater than t table, then H_a shows and states there is a positive and significant influence between leadership, motivation and team work to the performance. While the percentage of influence on the leadership, motivation and team work on employee performance at Neo Hotel Mangga Dua Square amounted to 26.21%, while the rest influenced by other variables such as planning factors, organizing factors and others.

Keywords : *Leadership, motivation, team work, performance*

Latar Belakang

Kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting. Peranan pemimpin sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau perusahaan, sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan.

Pemimpin wajib membangun dan mengembangkan karyawan yang dipimpinya. Keberhasilan seorang pemimpin sangat tergantung pada potensi sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya

minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja kerja.

Motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, motivasinya akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya motivasi juga menurun. Oleh karena itu, motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi.

Pekerja yang mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka

mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatnya daya asing, dan meningkatnya kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri.

Kunci pokok keberhasilan kerja sama tim terletak pada harmonisasi dan kolaborasi antara individu, tim, dan organisasi dalam mewujudkan tujuan dan harapan yang sama. Semua pihak dituntut untuk menjalin hubungan yang sinergis dan mutualis. Ini semua bisa digambarkan lewat kepanjangan dari kata TEAM, yaitu *Together Everyone Achieves More. Together* atau bersama artinya disini kita tersusun menjadi sebuah tim/grup, jadi sebisa mungkin kita tetap bersama dalam menyelesaikan semua tugas. *Everyone* atau setiap orang artinya setiap orang tetap berusaha mandiri dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan. *Achieves* atau meraih/mendapatkan artinya kita harus meraih segala sesuatu yang kita harapkan atau cita-citakan agar sesuai dengan keinginan. *More* atau lebih artinya kita harus berusaha untuk menjadi sesuatu yang lebih dari kelompok lain.

Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat

mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen kinerja dalam pelaksanaan aktivitasnya.

Hotel Neo Mangga Dua Square yang berlokasi di Jalan Gunung Sahari ini ialah salah satu perusahaan yang memperhatikan kepemimpinan, motivasi dan tim kerja terhadap karyawan. Karyawan adalah salah satu aset yang sangat berharga karena perusahaan ini menggunakan di bidang jasa pelayanan. Tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hotel Neo Mangga Dua Square.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Neo Mangga Dua Square.
3. Untuk mengetahui pengaruh tim kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Neo Mangga Dua Square.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan tim kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di Hotel Neo Mangga Dua Square.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), etika (*attitude*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. Menurut Gouzali dalam Kadarisman[1].

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai

tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya terpenting adalah sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wirawan[2] sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan sumber daya manusia. Pada dasarnya semua manager membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya – upaya orang lain.

Menurut Mondy[3] sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wirawan[2] Istilah Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup semua yang terdapat dalam diri manusia yang antara lain terdiri atas dimensi – dimensi berikut :

1. Fisik manusia. Keadaan fisik manusia meliputi tinggi rendah atau berat ringannya manusia, sehat sakitnya fisik manusia, cantik tampan atau tidaknya, serta kuat lemahnya fisik manusia. Kemampuan fisik digunakan untuk menggerakkan, mengerjakan, atau menyelesaikan sesuatu.

2. Psikis manusia. Keadaan psikis/kejiwaan manusia antara lain meliputi sehat atau sakitnya jiwa manusia, motivasi, semangat dan etos kerja, kreativitas, inovasi, dan profesionalisme manusia.
3. Sifat atau karakteristik manusia. Karakteristik manusia terdiri atas kecerdasan (kecerdasan intelektual, emosional, spiritual, dan sosial), energi atau daya untuk melakukan sesuatu, bakat, dan kemampuan untuk berkembang.
4. Pengetahuan dan keterampilan manusia. Pengetahuan manusia meliputi tinggi rendahnya pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki manusia.
5. Pengalaman manusia. Pengalaman manusia meliputi pengalaman yang berhubungan langsung atau tidak langsung dengan pekerjaan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk memengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Rivai [4] Kepemimpinan adalah tindakan – tindakan oleh seorang atau beberapa orang yang mempengaruhi kelakuan seorang atau lebih dalam setting kelompok. Tindakan – tindakan oleh pemimpin dan/atau kelompok dilakukan dengan suatu maksud. Tindakan – tindakan tersebut dimaksudkan untuk mempengaruhi perilaku orang – orang lain. Tindakan – tindakan tersebut harus berhasil, paling tidak sebagian. Sedangkan upaya untuk mengubah perilaku yang tidak berhasil merupakan upaya kepemimpinan yang gagal.

Menurut Yukl[5], ada tiga jenis perilaku kepemimpinan yang saling berbeda di antara para manajer yang efektif dan tidak efektif. Tiap – tiap jenis perilaku akan dijelaskan di bawah ini :

1. Perilaku yang berorientasi tugas. Para manajer yang efektif tidak menggunakan waktu dan usahanya dengan melakukan pekerjaan yang sama seperti para bawahannya. Sebaliknya, para manajer yang lebih efektif berkonsentrasi pada fungsi yang berorientasi pada tugas seperti merencanakan dan mengatur pekerjaan, mrngoordinasikan kegiatan para bawahan, dan menyediakan perlengkapan, peralatan serta bantuan teknis yang dibutuhkan. Di samping itu, para manajer yang efektif memandu para bawahannya menetapkan tujuan kinerja yang tinggi tetapi realistis.
2. Perilaku yang berorientasi hubungan. Para manajer yang efektif lebih penuh perhatian dan membantu para bawahan. Perilaku mendukung yang berkorelasi dengan kepemimpinan yang efektif mencakup tindakan untuk memperlihatkan kepercayaan dan keyakinan, bertindak ramah dan penuh perhatian, berusaha memahami permasalahan bawahan, membantu mengembangkan bawahan dan memajukan karier mereka, selalu memberi informasi kepada bawahan, memperlihatkan apresiasi terhadap ide para bawahan, dan memberikan pengakuan atas kontribusi dan keberhasilan bawahan.
3. Kepemimpinan partisipatif. Para manajer yang efektif menggunakan lebih banyak supervisi grup daripada mengendalikan tiap – tiap bawahan secara sendiri – sendiri. Pertemuan grup memudahkan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan, memperbaiki komunikasi, mendorong kerja sama, dan memudahkan pemecahan konflik. Peran manajer dalam pertemuan grup pertama – tama harus

memandu diskusi dan membuat diskusi tersebut memberikan dukungan, produktif dan berorientasi pada pemecahan masalah. Namun, penggunaan partisipasi secara tidak langsung menghilangkan tanggung jawab, dan manajer tersebut tetap bertanggung jawab atas semua keputusan dan hasilnya.

Menjadi pemimpin adalah amanah yang harus dilaksanakan dengan baik oleh pemimpin tersebut. Jika pemimpin dilihat dari sisi bahasa inggris yaitu “LEADER”, yang mempunyai tugas untuk me – LEAD anggota di organisasi. Sedangkan menurut Rivai[4] makna LEAD adalah :

1. Loyalty. Seorang pemimpin harus mampu membangkitkan loyalitas rekan kerjanya dan memberikan loyalitasnya dalam kebaikan.
2. Educate. Pemimpin mampu untuk mengedukasi rekan – rekannya dan mewariskan knowledge pada rekan – rekannya.
3. Advice. Memberikan saran dan nasihat dari permasalahan yang ada.
4. Discipline. Memberikan keteladanan dalam berdisiplin dan menegakkan kedisiplinan dalam setiap aktivitasnya.

Motivasi

Motivasi yaitu mewakili proses – proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan – kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu. Menurut Mitchel dalam Winardi [6].

Motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis [7].

Menurut Winardi [6] menunjukkan bahwa ada sejumlah variabel penting dan menarik yaitu : kebutuhan, keinginan, atau

ekspektasi – ekspektasi; perilaku; tujuan – tujuan; umpan balik (*feedback*). Indikator motivasi menurut Siagian [8] yaitu :

1. Daya pendorong. Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara – cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing – masing.
2. Kemauan. Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.
3. Kerelaan. Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
4. Membentuk keahlian. Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
5. Membentuk keterampilan. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola – pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.
6. Tanggung jawab. Tanggung jawab adalah suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan

sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7. Kewajiban. Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.
8. Tujuan. Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujukannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

Tim Kerja

Menurut wirawan[2], tim kerja adalah dua orang pegawai atau lebih yang bekerja bersama dan harus mengkoordinasikan aktivitas mereka untuk mencapai tujuan bersama. Para anggota tim saling tergantung, saling membantu, dan saling memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan tim. Kerja sama para anggota tim menghasilkan kinerja anggota tim dan kinerja tim. Evaluasi kinerja dilaksanakan untuk mengukur kinerja anggota tim dan kinerja tim.

Menurut Tjiptono [9], kerja sama tim merupakan salah satu unsur fundamental dalam *Total Quality Service*. Tim merupakan sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang bertemu secara reguler untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah, serta menyempurnakan proses yang bekerja sama dan berinteraksi secara terbuka dan efektif, dan yang memberikan hasil ekonomi dan motivasional yang diharapkan bagi organisasi. Faktor – faktor yang mendasari perlunya dibentuk tim – tim khusus dalam suatu perusahaan adalah :

- a. Pemikiran dari 2 orang atau lebih cenderung lebih baik daripada pemikiran satu orang saja

- b. Konsep sinergi [$1 + 1 > 2$], yaitu bahwa hasil keseluruhan (tim) jauh lebih baik/besar daripada jumlah bagiannya (anggota individual)
- c. Anggota tim dapat saling mengenal dan saling percaya, sehingga mereka dapat saling membantu
- d. Kerja sama tim dapat menyebabkan komunikasi terbina dengan baik.

Pembentukan suatu tim tidak secara otomatis akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Untuk itu diperlukan usaha mengatasi faktor – faktor yang dapat menghambat kesuksesan kerja sama tim dan dibutuhkan pula berbagai upaya agar tim dapat mencapai misi dan tujuan pembentukannya. Paling tidak ada tiga faktor yang saling berkaitan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas suatu tim, yaitu :

- a. Organisasi secara keseluruhan (budaya) : filosofi organisasi, penghargaan (*reward*) dan bagaimana pengelolaannya, harapan, norma.
- b. Tim itu sendiri : manajemen pertemuan (*meeting management*), peranan dan tanggung jawab, manajemen konflik, prosedur operasi, pernyataan misi.
- c. Para individu anggota tim : kesadaran diri (*self-awareness*), apresiasi terhadap perbedaan individual, empati, perhatian (*caring*).

Menurut Davis dalam Tjiptono [9], menganjurkan 9 strategi yang ia sebut sembilan perintah tim (*Nine Team Commandments*) untuk meningkatkan kinerja setiap tim dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kesembilan strategi tersebut adalah :

- 1. Saling ketergantungan. Saling ketergantungan diperlukan di antara para anggota tim dalam hal informasi, sumber daya, pelaksanaan tugas, dan dukungan. Adanya saling ketergantungan dapat memperkuat kebersamaan tim.
- 2. Perluasan tugas. Setiap tim harus diberi tantangan, karena reaksi atau tanggapan

terhadap tantangan tersebut akan membentuk semangat persatuan (*esprit de corps*), kebanggaan dan kesatuan tim.

- 3. Penjajaran (*alignment*). Anggota tim harus bersedia menyingkirkan sikap individualisnya dalam rangka mencapai misi bersama.
- 4. Bahasa yang umum. Pemimpin tim harus mengusahakan penggunaan bahasa yang umum, karena biasanya anggota tim berasal dari departemen yang berbeda (pemasaran, produksi, personalia, keuangan, riset dan pengembangan) yang memiliki perbendaharaan kata (istilah teknis/jargon) sendiri – sendiri.
- 5. Kepercayaan / respek. Dibutuhkan waktu dan usaha untuk membentuk kepercayaan dan respek agar setiap anggota tim dapat kerja sama.
- 6. Kepemimpinan / keanakbuahan yang dibagi rata. Setiap orang memiliki bakat dan kemampuan yang berbeda. Oleh karena itu pemimpin yang baik harus dapat memperhatikan bakat tertentu setiap anggota tim, sehingga kepemimpinan dan keanakbuahan dapat dibagi bersama.
- 7. Keterampilan pemecahan masalah. Tim harus banyak menggunakan waktunya untuk membina kemampuan anggotanya dalam memecahkan masalah, karena masalah merupakan hal yang selalu dihadapi setiap organisasi.
- 8. Keterampilan menangani konfrontasi / konflik. Dalam lingkungan kerja yang *high pressure* dan kompetitif, konflik merupakan hal yang tidak terelakan. Perbedaan pendapat adalah hal yang wajar. Oleh sebab itu, dalam TQS dibutuhkan keterampilan menerima perbedaan pendapat (ide, masalah, dan pemecahan masalah) dan menyampaikan ketidaksetujuan terhadap pendapat orang lain tanpa harus menyakiti hati orang yang bersangkutan.
- 9. Penilaian / tindakan. Penilaian dilakukan dengan memantau dan membandingkan

apa yang telah dilakukan dengan pernyataan misi dan rencana tindakan yang ada. Rencana tindakan berisi tujuan, sasaran, jangka waktu, dan penugasan, serta tanggung jawab setiap anggota.

Dengan demikian, kunci pokok keberhasilan kerja sama tim terletak pada harmonisasi dan kolaborasi antara individu, tim, dan organisasi dalam mewujudkan tujuan dan harapan yang sama. Semua pihak dituntut untuk menjalin hubungan yang sinergis dan mutualis. Ini semua bisa digambarkan lewat kepanjangan dari kata TEAM, yaitu *Together Everyone Achieves More*.

Kinerja

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance. Istilah performance sering diindonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar.

Menurut Wirawan [2] Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing – masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok, dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.

Menurut Simanjuntak [10] Dimensi kinerja adalah unsur – unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja. Untuk mengukur

kinerja, dimensi – dimensi kinerja dikembangkan menjadi indikator kinerja. Indikator kinerja digunakan untuk mengembangkan instrumen evaluasi kerja yang kemudian digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai. Pengembangan dimensi dan indikator kinerja dilaksanakan melalui *job analysis* atau analisis pekerjaan.

Menurut Wirawan [2], dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

1. Hasil kerja. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Misalnya, kuantitas dari hasil kerja seorang buruh pabrik sepatu adalah berapa pasang sepatu yang dihasilkan dalam masa penilaian dibagi dengan jumlah hari dalam masa penilaian. Kualitasnya adalah seberapa baik sepatu yang dihasilkan atau apakah sepatu - sepatu itu memenuhi standar kualitas produksi atau tidak.
2. Perilaku kerja. Ketika berada di tempat kerjanya, seorang karyawan mempunyai dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya cara berjalan, cara berbicara, dan cara makan siang. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan. Perilaku kerja diperlukan karena merupakan persyaratan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan berperilaku kerja tertentu, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, kode etik, dan peraturan organisasi. Standar prosedur kerja mengatur bagaimana cara karyawan berbicara dan berjalan ketika bekerja.

Perilaku kerja dapat digolongkan menjadi perilaku kerja general dan perilaku kerja khusus. Perilaku kerja general adalah perilaku kerja yang diperlukan semua jenis pekerjaan, misalnya disiplin kerja, loyal pada organisasi, dan bekerja keras. Perilaku kerja khusus adalah perilaku yang hanya diperlukan dalam satu jenis pekerjaan tertentu.

3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman kerjanya. Untuk melaksanakan suatu jenis pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu. Suatu pekerjaan hanya dapat dikerjakan oleh seorang karyawan jika mempunyai sifat pribadi tertentu. Sifat pribadi yang dinilai dalam evaluasi kinerja hanya sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Siklus manajemen kinerja menurut Simanjuntak [10] adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Manajemen kinerja merupakan proses berkelanjutan berbentuk siklus, terdiri dari perencanaan, pembinaan dan evaluasi. Perencanaan merupakan tahap perumusan tujuan dan sasaran, penentuan tolok ukur dan metode pengukuran, serta rencana pengorganisasian, penganggaran dan dukungan sumber daya manusia. Hasil perencanaan menjadi masukan bagi pembinaan. Fase pembinaan mencakup semua upaya yang dilakukan untuk setiap orang dan kelompok berproduksi secara optimal, yaitu dengan memberi bimbingan dan dorongan, serta penjelasan mengenai tujuan penilaian dan cara penilaian kinerja. Selanjutnya hasil evaluasi kinerja dimaksudkan untuk menghindari peningkatan dan keterlambatan dalam pencapaian sasaran dan tujuan organisasi.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

1.	Penulis	Dwi Wahyu Wijayanti [11]
	Judul	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Pada PT Anugerah Daya Semesta Semarang
	Tujuan	Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Pada PT Anugerah Daya Semesta Semarang
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama
2.	Penulis	Yongki Adam Permana [12]
	Judul	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Gakris Kediri. Malang
	Tujuan	Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Gakris Kediri.
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja di UD Gakris Kediri
3.	Penulis	Novia Dwi Astuti [13]
	Judul	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Departemen Hotel Pullman Jakarta
	Tujuan	Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Departemen Hotel Pullman Jakarta
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Berdasarkan analisis regresi linear berganda, secara simultan bahwa motivasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Housekeeping Departemen Hotel Pullman Jakarta

Tabel Lanjutan

4.	Penulis	Marudut Marpaung [14]
	Judul	Pengaruh Kepemimpinan dan Tim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta
	Tujuan	Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Tim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Berdasarkan analisis regresi linear berganda, ditemukan bahwa secara simultan kepemimpinan dan tim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta.

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang kebenarannya masih harus dilakukan pengujian. Berdasarkan tinjauan di atas maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian adalah :

- H1 : Ada pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Neo Hotel Mangga Dua Square
- H2 : Ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan Neo Hotel Mangga Dua Square
- H3 : Ada pengaruh positif tim kerja terhadap kinerja karyawan Neo Hotel Mangga Dua Square
- H4 : Ada pengaruh positif kepemimpinan, motivasi dan tim kerja terhadap kinerja karyawan Neo Hotel Mangga Dua Square.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin yang terlihat pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	72	72%
Wanita	28	28%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan table 2 dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak menurut jenis kelamin adalah pria yaitu 72 responden dengan presentase 72%. Jadi deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Neo Hotel Mangga Dua Square mayoritas adalah pria. Hal ini karena pria lebih dominan dalam hal bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia yang terlihat pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3 Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Presentase
<20 tahun	18	18%
21-30 tahun	60	60%
31-40 tahun	22	22%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui hasil pengelompokan terlihat kelompok usia terbanyak yaitu responden yang berusia 21-30 tahun dengan jumlah 60 responden dengan presentase 60%. Dari deskripsi responden berdasarkan usia dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Neo Hotel Mangga Dua Square mayoritas berusia 21-30 tahun. Hal ini terjadi karena anak muda lebih bersemangat dan lebih produktif dalam hal bekerja. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki

karakteristik berdasarkan pekerjaan yang terlihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4 Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan

Pekerjaan	Jumlah	Presentase
Front Office	11	11%
Reservasi	9	9%
Housekeeping	27	27%
Sales Marketing	3	3%
F&B Service	15	15%
F&B Product	10	10%
Engineering	11	11%
Accounting	8	8%
Security	6	6%
Jumlah	100	100%

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui dari jumlah responden terbanyak menurut kategori profesi adalah sebagai housekeeping sebanyak 27 responden dengan presentase 27%. Deskripsi responden berdasarkan pekerjaan disimpulkan bahwa mayoritas pekerja Neo Hotel Mangga Dua Square adalah housekeeping. Karena housekeeping membutuhkan karyawan lebih banyak dibandingkan dengan departemen lain. Hal tersebut sesuai dengan tabel 4 yang menyatakan bahwa housekeeping lebih dominan dalam bekerja.

Tabel 5 Hasil pendapat responden berdasarkan variabel kepemimpinan

No	Pernyataan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (T)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Menunjukkan keteladanan anda bagi rekan kerja	37	37	39	39	21	21	2	2	1	1
2	Memberikan hasil kerja yang baik pada perusahaan	33	33	40	40	25	25	2	2	0	0
3	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahan	36	36	39	39	23	23	2	2	0	0
4	Pimpinan selalu memberikan pengetahuan tentang pekerjaan	39	39	40	40	20	20	1	1	0	0
5	Pimpinan selalu memberikan saran pemecahan masalah dalam bekerja	41	41	38	38	20	20	0	0	1	1
6	Pimpinan selalu memberikan nasihat jika ada permasalahan dalam pekerjaan	33	33	40	40	25	25	1	1	1	1
7	Pimpinan selalu mengarahkan kedisiplinan kepada karyawannya	37	37	34	34	28	28	1	1	0	0
8	Pimpinan kami selalu memgang teguh tentang kedisiplinan kerja	36	36	39	39	25	25	0	0	0	0

Sumber : Data primer yang telah diolah

Mayoritas karyawan di Neo Hotel Mangga Dua Square menyatakan setuju dengan pernyataan “Menunjukkan keteladanan anda bagi rekan kerja” sebanyak 76 responden atau 76%, hal tersebut sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Rivai[4] bahwa seorang pemimpin harus mampu membangkitkan loyalitas rekan kerjanya. Jadi, kepemimpinan sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan.

Untuk pernyataan “memberikan hasil kerja yang baik pada perusahaan” jawaban terbanyak dari 100 responden adalah 73 atau

sebesar 73%, dengan begitu karyawan Neo Hotel Mangga Dua Square setuju dengan pernyataan bahwa pemimpin harus memberikan loyalitasnya dalam kebaikan. Menurut Rivai[4].

Sebanyak 75 responden atau 75% memilih setuju pada pernyataan “pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahan”. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin mampu mengedukasi rekan-rekannya. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Rivai[4].

Mayoritas responden sebanyak 79 atau 79% (39 mengatakan sangat setuju dan 40 mengatakan setuju) terhadap pernyataan “pemimpin selalu memberikan pengetahuan tentang pekerjaan” yang artinya pemimpin harus memberikan *knowledge* atau pengetahuan ke bawahannya tentang pengetahuan di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai [4].

Selain itu sebanyak 79 responden atau sebesar 79% memilih setuju dengan pernyataan “pimpinan selalu memberikan saran dan pemecahan masalah dalam bekerja”. Menurut Rivai [4] adalah pemimpin harus mewariskan *knowledge* pada rekan – rekannya atau pada bawahannya. Maka dari itu setiap karyawan mendapatkan ilmu dan pengetahuan tentang pekerjaan dari pemimpinnya.

Sebesar 73% atau 73 responden memilih setuju pada pernyataan “pimpinan selalu memberikan nasihat jika ada permasalahan dalam bekerja. Menurut Rivai [4] mengatakan bahwa pemimpin yang baik

adalah pemimin yang selalu memberikan nasihat kepada karyawannya atau bawahannya bila ada permasalahan di dalam pekerjaan. Bagi Neo Hotel Mangga Dua Square pernyataan tersebut sangat penting karena tidak semua karyawan dapat menangani semua permasalahan di lingkungan kerja.

Diketahui bahwa 71 responden atau sebesar 71% memilih setuju dengan pernyataan “pimpinan selalu mengarahkan kedisiplinan pada karyawannya”, yang artinya pemimpin harus memberi contoh kepada karyawannya atau bawahannya untuk selalu berdisiplin dalam bekerja.

Berdasarkan pernyataan “pimpinan kami selalu memegang teguh tentang kedisiplinan kerja”. Menjelaskan bahwa sebanyak 75% atau 75 responden menyatakan setuju, yang artinya pemimpin selalu menegakkan kedisiplinan di dalam pekerjaan atau dalam setiap aktivitasnya. Kedisiplinan sangatlah penting dalam semua aktivitas dan pekerjaan.

Tabel 6 Hasil pendapat responden berdasarkan variabel motivasi

No	Pernyataan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (T)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pemberian penghargaan terhadap karyawan	33	33	32	32	30	30	3	3	2	2
2	Situasi lingkungan di tempat kerja baik dan menyenangkan	38	38	34	34	28	28	0	0	0	0
3	Karir merupakan tawaran yang realistis	39	39	37	37	24	24	0	0	0	0
4	Anda ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja	37	37	33	33	29	29	1	1	0	0
5	Semua pekerjaan diselesaikan sesuai dengan perintah atasan	40	40	33	33	25	25	1	1	1	1
6	Anda tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan	43	43	36	36	11	11	10	10	0	0
7	Anda selalu terbuka terhadap halhal baru	41	41	27	27	30	30	2	2	0	0
8	Anda berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja anda	31	31	40	40	29	29	0	0	0	0
9	Anda menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan SOP	44	44	22	22	20	20	10	10	4	4
10	Anda selalu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas di departemen anda	51	51	27	27	20	20	2	2	0	0
11	Hampir setiap pekerjaan dapat anda laksanakan dengan baik	42	42	41	41	17	17	0	0	0	0

Tabel Lanjutan

No	Pernyataan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (T)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
12	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan anda	38	38	47	47	13	13	2	2	0	0
13	Anda selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	31	31	39	39	28	28	2	2	0	0
14	Sesama rekan kerja memiliki tujuan yang sama dalam memajukan perusahaan	37	37	38	38	23	23	2	2	0	0
15	Anda selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan	33	33	39	39	26	26	2	2	0	0

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan data tabel 6 diketahui mayoritas responden sebanyak 65% atau sebesar 65 responden memilih setuju dengan pernyataan “pemberian penghargaan terhadap karyawan”, yang artinya pemimpin memberikan dorongan dengan cara memberikan penghargaan kepada bawahannya. Pernyataan tersebut menurut Siagian [8].

Pernyataan mengenai “situasi lingkungan di tempat kerja baik dan menyenangkan” sebanyak 72%. Hal tersebut sesuai dengan teori Siagian [8] yang menyatakan bahwa kemauan atau dorongan untuk melakukan sesuatu yaitu dari situasi lingkungan atau daerah lingkungan yang menyenangkan.

Sebanyak 76 responden (39 mengatakan sangat setuju dan 37 mengatakan setuju) terhadap pernyataan “karir merupakan tawaran yang realistis” yang artinya kemauan dari diri sendiri untuk mencapai karir yang diinginkan dengan cara memotivasi diri sendiri menurut Siagian [8].

Mayoritas responden sebanyak 70 atau 70% (37 menyatakan sangat setuju dan 33 menyatakan setuju) terhadap pernyataan “anda ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja”. Pernyataan tersebut sesuai dengan teori Suwatno & Priansa [15] yang menyatakan manusia di motivasi tidak hanya untuk uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk

berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang baik.

Pada pernyataan “semua pekerjaan diselesaikan sesuai dengan perintah atasan” sebanyak 73 responden atau 73% dengan rincian 40 menyatakan sangat setuju dan 33 menyatakan setuju. Hal ini dibenarkan oleh Siagian [8] yang menyatakan kerelaan karyawan atau bawahan kepada atasan untuk melakukan tugas atau permintaan dari atasan yang harus diselesaikan.

Hasil dari pernyataan “anda tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan” mendapat jawaban positif sebanyak 79 responden atau 79% (43 menyatakan sangat setuju dan 36 menyatakan setuju). Hal ini seperti di dalam teori Siagian [8] yang menyatakan dalam melakukan sesuatu atau mengabdikan permintaan tertentu harus tanpa merasa terpaksa.

Sebanyak 68 responden atau 68% menyatakan setuju pada pernyataan “anda selalu terbuka terhadap hal-hal baru”. Menurut Siagian [8] untuk melakukan hal-hal atau aktivitas baru, karyawan tersebut harus terbuka kepada siapapun supaya dapat membaur di lingkungan pekerjaan.

Pada pernyataan “anda berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja anda” sebanyak 71 responden atau 71% dengan rincian 31 menyatakan sangat setuju dan 40 mengatakan setuju. Hal ini dibenarkan oleh Siagian [8] yang menyatakan bahwa dalam

membentuk keahlian harus ada perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

Mayoritas responden sebanyak 66% menjawab positif (44 responden menyatakan sangat setuju dan 22 responden menyatakan setuju) dengan pernyataan “anda menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan SOP, yang artinya membentuk keterampilan yaitu melakukan pola – pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Menurut Siagian [8].

Berdasarkan pernyataan “anda selalu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas di departemen anda” sebanyak 78 atau 78% responden menyatakan positif (51 responden menyatakan sangat setuju dan 27 responden menyatakan setuju). Hal ini dibenarkan oleh Siagian [8] yang artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

Hasil dari pernyataan “hampir setiap pekerjaan dapat anda laksanakan dengan baik” mendapat hal positif dari 83 responden atau sebesar 83% (42 responden menyatakan sangat setuju dan 41 responden menyatakan setuju) yang artinya setiap pekerja atau karyawan harus bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Pernyataan tersebut menurut Siagian [8].

Pada pernyataan “tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan anda” mendapat hal positif dari 85 responden atau sebanyak 85% (38 responden menyatakan sangat

setuju dan 47 responden menyatakan setuju). Menurut Siagian [8], tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada bawahan harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan, dalam membagi tugas juga harus diperhatikan pendidikan karyawan tersebut.

Responden sebanyak 70 atau sebesar 70% memberikan hal positif (31 responden menyatakan sangat setuju dan 31 responden menyatakan setuju) pada pernyataan “anda selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu”. Menurut Siagian [8] kewajiban seorang pekerja yaitu cara pekerja mengatur waktu kerja dan membuktikan hasil kerjanya.

Pada pernyataan “sesama rekan kerja memiliki tujuan yang sama dalam memajukan perusahaan” mendapat hal positif dari 75 responden atau sebesar 75% (37 responden menyatakan sangat setuju dan 38 responden menyatakan setuju). Hal ini dibenarkan oleh Siagian [8] yang menyatakan sebuah organisasi atau perusahaan harus bisa mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pernyataan “anda selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan” mendapat hal positif dari 72 responden atau 72% dengan rincian 33 responden menyatakan sangat setuju dan 39 responden menyatakan setuju. Menurut Siagian [8] untuk mencapai tujuan suatu organisasi, atasan harus mengikutsertakan bawahannya untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan suatu organisasi agar dapat dicapai dengan baik dan semaksimal mungkin.

Tabel 7 Hasil pendapat responden berdasarkan variabel tim kerja

No	Pernyataan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (T)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Antar karyawan saling bertukar aktivitas atau pekerjaan	35	35	43	43	20	20	2	2	0	0
2	Semua departemen lain saling mendukung dan menyelesaikan tugasnya dengan baik	35	35	39	39	26	26	0	0	0	0
3	Tugas yang diberikan pimpinan sangat menantang	29	29	47	47	23	23	1	1	0	0

Tabel Lanjutan

4	Karyawan memahami standar operasional prosedur perusahaan	28	28	43	43	27	27	2	2	0	0
5	Sesama karyawan saling membantu untuk memaksimalkan hasil kerja	32	32	33	33	31	31	3	3	1	1
6	Anda lakukan tugas yang diberikan demi misi dan visi	37	37	34	34	26	26	3	3	0	0
7	Menggunakan bahasa baku di tempat kerja	40	40	46	46	14	14	0	0	0	0
8	Menggunakan bahasa yang dapat dimengerti oleh departemen lain	37	37	40	40	20	20	3	3	0	0
9	Karyawan saling mempercayai antar departemen lain	39	39	44	44	15	15	2	2	0	0
10	Pemberian tugas antar sesama karyawan dibangun dengan saling kepercayaan	45	45	43	43	11	11	1	1	0	0
11	Pekerjaan yang diterima karyawan sesuai dengan bidang kemampuannya	42	42	44	44	14	14	0	0	0	0
12	Karyawan menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan	40	40	41	41	15	15	3	3	1	1
13	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk menangani masalah	46	46	39	39	15	15	0	0	0	0
14	Anda memecahkan masalah dengan pengalaman yang pernah anda alami	33	33	27	27	35	35	5	5	0	0
15	Anda mendapatkan pelatihan dari atasan untuk menangani konflik	33	33	39	39	28	28	0	0	0	0
16	Anda memiliki pengetahuan tentang menangani konflik	32	32	33	33	30	30	3	3	2	2
17	Mampu membandingkan hasil kerja dengan misi perusahaan	33	33	36	36	30	30	1	1	0	0
18	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan dari atasan	38	38	37	37	22	22	3	3	0	0

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 7 diketahui sebanyak 78 responden atau 78% menyatakan positif (35 responden menyatakan sangat setuju dan 43 responden menyatakan setuju) dengan pernyataan “antar karyawan saling berukar aktivitas atau pekerjaan”. Hal tersebut sesuai dengan teori Tjiptono [9] yang menyatakan saling ketergantungan diperlukan diantara para anggota tim dalam hal informasi, sumber daya, pelaksanaan tugas, dan dukungan.

Pada pernyataan “semua departemen lain saling mendukung dan menyelesaikan tugasnya dengan baik” sebanyak 78 responden atau 78% menyatakan hal positif dengan rincian 35 responden menyatakan sangat setuju dan 39 responden menyatakan setuju. Menurut Tjiptono [9], dalam kerja

sama tim, adanya saling ketergantungan dapat memperkuat kerja sama tim.

Sebanyak 76 responden atau 76% (29 responden menyatakan sangat setuju dan 47 responden menyatakan setuju) memberikan hal positif dengan pernyataan “tugas yang diberikan pimpinan sangat menantang”. Hal tersebut sesuai dengan teori Tjiptono [9], setiap tim harus diberi tantangan, karena reaksi atau tanggapan terhadap tantangan tersebut akan membentuk semangat persatuan (*esprit de corps*).

Berdasarkan pernyataan “karyawan memahami standar operasional prosedur perusahaan” sebanyak 71 responden atau 71% dengan rincian 28 responden menyatakan sangat setuju dan 43 responden menyatakan setuju. Menurut Tjiptono [9] kerja sama tim merupakan salah satu unsur

fundamental dalam *total quality service*. Dengan memahami standar operasional perusahaan termasuk cara membangun *total quality service*.

Pada pernyataan “sesama karyawan saling membantu untuk memaksimalkan hasil kerja” mendapat tanggapan positif sebanyak 65 responden atau 65% dengan rincian 32 responden menyatakan sangat setuju dan 33 responden menyatakan setuju. Hal tersebut sesuai dengan teori Tjiptono [9] yang menyatakan anggota tim harus bersedia menyingkirkan sikap individualisnya dalam rangka mencapai misi bersama.

Sebanyak 71 responden atau 71% memberikan hal positif dengan rincian 37 responden menyatakan sangat setuju dan 34 responden menyatakan setuju dengan pernyataan “anda lakukan tugas yang diberikan demi misi dan visi”. Hal ini terjadi karena karyawan yang ada di Neo Hotel Mangga Dua Square mempunyai tim kerja yang sangat membantu dalam hal memaksimalkan tugas demi misi dan visi. Hal tersebut sesuai dengan teori Tjiptono [9] tentang penajajaran (*alignment*).

Hasil dari pernyataan “menggunakan bahasa baku di tempat kerja” mendapat hal positif dari 86 responden atau 86% (40 responden menyatakan sangat setuju dan 46 responden menyatakan setuju). Hal tersebut dikarenakan bahasa yang baku dan baik di dalam hotel termasuk hal penting agar tidak ada yang tersinggung dalam berbahasa. Menurut Tjiptono [9], pemimpin tim harus mengusahakan penggunaan bahasa yang umum karena biasanya anggota tim berasal dari adat dan istiadat yang berbeda.

Berdasarkan pernyataan “menggunakan bahasa yang dapat dimengerti oleh departemen lain” mendapatkan hal positif dari 77 responden dengan rincian 37 responden menyatakan sangat setuju dan 40 responden menyatakan setuju. Hal tersebut dikarenakan setiap departemen memiliki bahasa yang berbeda-beda seperti bagian

pemasaran, personalia, keuangan dan lain-lain yang memiliki istilah teknis sendiri – sendiri. Hal tersebut sesuai dengan teori Tjiptono [9] yang menyatakan tim harus menggunakan bahasa yang umum.

Sebanyak 83 responden atau 83% mengatakan hal positif (39 responden menyatakan sangat setuju dan 44 responden menyatakan setuju) dengan pernyataan “karyawan saling mempercayai antar departemen lain”. Hal tersebut dikarenakan agar tidak ada kesalahan dalam bekerja, karena kepercayaan merupakan sesuatu hal yang penting dalam pekerjaan. Sesuai dengan teori Tjiptono [9] yaitu dibutuhkan waktu dan usaha untuk membentuk kepercayaan.

Pada pernyataan “pemberian tugas antar sesama karyawan dibangun dengan saling kepercayaan” mendapatkan hal positif sebanyak 88 responden atau 88% dengan rincian 45 responden menyatakan sangat setuju dan 43 menyatakan setuju. Hal tersebut dikarenakan dalam hal pemberian tugas harus memiliki kepercayaan kepada karyawan tersebut apakah karyawan tersebut sanggup atau tidak melakukan tugas tersebut. Hal ini sesuai dengan teori Tjiptono [9] yaitu anggota tim harus respek agar setiap anggota tim dapat bekerja sama.

Berdasarkan pernyataan “pekerjaan yang diterima karyawan sesuai dengan bidang kemampuannya” mendapatkan hal positif sebanyak 86 responden atau 86% dengan rincian 42 responden menyatakan sangat setuju dan 44 responden menyatakan setuju”. Dalam pembagian tugas harus dilihat dari bidang kemampuannya juga agar mendapatkan hasil yang maksimal. Hal tersebut sesuai dengan teori Tjiptono [9] yang artinya setiap orang memiliki bakat dan kemampuan yang berbeda.

Hasil dari pernyataan “karyawan menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan” mendapatkan hal positif dari 81 responden dengan rincian 40 responden menyatakan sangat setuju dan 41 responden

menyatakan setuju. Hal tersebut sangat penting dikarenakan karyawan harus menanganin beban kerja sebagaimana yang ditugaskan oleh atasan. Hal ini sesuai teori dengan Tjiptono [9] yang mengatakan harus memperhatikan anggota tim sehingga kepemimpinan dan keanakbuahan dapat dibagi rata.

Sebanyak 85 responden atau 85% menyatakan hal positif dengan rincian 46 responden menyatakan sangat setuju dan 39 responden menyatakan setuju pada pernyataan “atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk menangani masalah”. Hal ini terjadi karena atasan menginginkan karyawannya dapat menangani masalah yang ada di perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan teori Tjiptono [9] yang menyatakan tim harus banyak menggunakan waktunya untuk membina kemampuan anggotanya dalam memecahkan masalah.

Berdasarkan pernyataan “anda memecahkan masalah dengan pengalaman yang pernah anda alami” menghasilkan hal positif dari 60 responden atau 60% dengan rincian 33 responden menyatakan sangat setuju dan 27 responden menyatakan setuju. Karena memecahkan masalah dengan pengalaman yang dialami oleh karyawan dapat memperbaiki masalah tersebut. Hal tersebut sesuai dengan teori Tjiptono [9], karena masalah merupakan hal yang selalu dihadapi setiap organisasi dengan cara sendiri.

Pada pernyataan “anda mendapatkan pelatihan dari atasan untuk menangani konflik” mendapatkan hasil positif dari 72 responden dengan rincian 33 responden menyatakan sangat setuju dan 39 responden menyatakan setuju. Hal tersebut dibenarkan oleh teori Tjiptono [9] yang menyatakan dalam lingkungan kerja yang *high pressure* dan kompetitif, konflik merupakan hal yang tidak terelekan, maka dari itu pemimpin

harus melakukan pelatihan kepada bawahan untuk menangani konflik di lingkungan kerja.

Hasil dari pernyataan “anda memiliki pengetahuan tentang menangani konflik” mendapatkan hasil positif dari 65 responden atau 65% dengan rincian 32 responden menyatakan sangat setuju dan 33 responden menyatakan setuju. Menangani konflik membutuhkan keterampilan, konflik yang ada di lingkungan kerja biasanya tentang perbedaan pendapat. Hal ini sesuai dengan teori Tjiptono [9] yang artinya harus mempunyai keterampilan menerima pendapat.

Berdasarkan pernyataan “mampu membandingkan hasil kerja dengan misi perusahaan” mendapatkan hasil positif dari 69 responden dengan rincian 33 responden menyatakan sangat setuju dan 36 responden menyatakan setuju. Maksud tujuan dengan pernyataan mampu membandingkan hasil kerja yaitu karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan hasil yang diinginkan oleh misi perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan teori Tjiptono [9] yang menyatakan penilaian dilakukan dengan memantau dan membandingkan apa yang telah dilakukan dengan pernyataan misi dan rencana tindakan yang ada.

Pada pernyataan “saya menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan dari atasan” mendapatkan hasil positif dari 75 responden atau 75% dengan rincian 38 responden menyatakan sangat setuju dan 37 responden menyatakan setuju. Dalam hal ini, pemimpin memiliki tujuan dan sasaran untuk memajukan perusahaan maka dari itu karyawan harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dari arahan atasan. Hal tersebut sesuai dengan teori Tjiptono [9] yang menyatakan rencana tindakan berisi tujuan, sasaran, jangka waktu, dan penugasan, serta tanggung jawab setiap anggota.

Tabel 8 Hasil pendapat responden berdasarkan variabel kinerja

No	Pernyataan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (T)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Hasil kerja karyawan yang bersangkutan sesuai dengan kuantitas kerja yang telah ditentukan	41	41	38	38	20	20	1	1	0	0
2	Hasil tugas yang dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan SOP perusahaan	39	39	32	32	20	20	5	5	4	4
3	Karyawan yang bersangkutan selalu bekerja keras untuk perusahaan	39	39	33	33	26	26	2	2	0	0
4	Karyawan yang bersangkutan melakukan tugas sesuai SOP perusahaan	40	40	30	30	25	25	3	3	2	2
5	Karyawan yang bersangkutan memiliki sifat kepribadian yang baik dalam melakukan pekerjaan	41	41	38	38	20	20	1	1	0	0
6	Karyawan yang bersangkutan sopan terhadap tamu hotel	32	32	37	37	30	30	1	1	0	0

Sumber : Data primer yang telah diolah

Pada tabel 8 menyatakan "hasil kerja karyawan yang bersangkutan sesuai dengan kuantitas kerja yang telah ditentukan". Sebanyak 79% responden menyatakan hal positif. Sesuai dengan pernyataan tersebut, dalam pekerjaan harus ada target dari kuantitas kerjanya, Neo Hotel Mangga Dua Square selalu mementingkan kuantitas pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya. Hal tersebut sesuai dengan teori Simanjuntak [10] yang membahas hasil penilaian kerja.

Berdasarkan pernyataan "hasil tugas yang dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan SOP perusahaan" mendapatkan hasil positif dari 72 responden dengan rincian 39 responden menyatakan sangat setuju dan 32 responden menyatakan setuju. Hal tersebut sesuai dengan teori Simanjuntak [10] yang artinya tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Hasil dari pernyataan "karyawan yang bersangkutan selalu bekerja keras untuk perusahaan" mendapatkan hasil positif dari 72 responden dengan rincian 39 responden menyatakan sangat setuju dan 33 responden menyatakan setuju. Untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal, karyawan harus bekerja keras. Di Neo Hotel Mangga Dua Square, bekerja keras adalah hal yang biasa dikarenakan Neo Hotel Mangga Dua Square

adalah hotel budget dengan karyawan yang tidak banyak. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Simanjuntak [10] tentang perilaku kerja yaitu perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya bekerja keras dan ramah terhadap pelanggan.

Sebanyak 70 responden menyatakan hal positif (40 responden menyatakan sangat setuju dan 30 responden menyatakan setuju) pada pernyataan "karyawan yang bersangkutan melaksanakan tugas sesuai SOP perusahaan". Menurut Simanjuntak [10], dengan berperilaku kerja yang baik, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pernyataan "karyawan yang bersangkutan memiliki sifat kepribadian yang baik dalam melakukan pekerjaan" mendapatkan hal positif sebesar 79 responden dengan rincian 41 responden menyatakan sangat setuju dan 38 responden menyatakan setuju. Pernyataan tersebut sesuai dengan teori Simanjuntak [10] yang menyatakan bahwa sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada pernyataan “karyawan yang bersangkutan sopan terhadap tamu hotel” mendapat respon positif sebanyak 69 responden dengan rincian 32 responden menyatakan sangat setuju dan 37 responden menyatakan setuju. Di dalam dunia perhotelan, karyawan diharuskan selalu sopan terhadap tamu hotel. Neo Hotel Mangga Dua Square mayoritas memiliki karyawan-karyawan muda yang di didik untuk selalu tersenyum kepada tamu-tamu hotel. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Simanjuntak [10] yang menyatakan sifat pribadi yang dinilai dalam evaluasi kinerja hanya sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Tabel 9 adalah uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 20.

Tabel 9 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.43106626
Most Extreme	Absolute	.060
Differences	Positive	.030
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.604
Asymp. Sig. (2-tailed)		.860

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

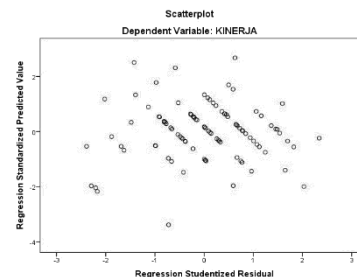
Sumber: SPSS 20 for windows

Dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov, dengan taraf nyata nilai signifikansi hasil uji Kolmogorov Smirnov pada tabel di atas ditemukan nilai

signifikansi adalah $0,355 > 0,05$, dengan demikian data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi $> 0,05$. Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.



Gambar 1 Uji Heterokedastisitas

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau *independent variable*. dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi

diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah

variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Tabel 10 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kepemimpinan	.984	1.016	Bebas Multikolinearitas
Motivasi	.947	1.056	Bebas Multikolinearitas
Tim Kerja	.961	1.041	Bebas Multikolinearitas

Sumber: SPSS 20 for windows

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1 untuk ketiga variabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Linearitas

Untuk uji linearitas pada SPSS versi 20 digunakan *Test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Tiga variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila nilai signifikan pada Linierity kurang dari 0,05.

Tabel 11 Uji Linearitas berdasarkan nilai linierity

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja*Kepemimpinan	Linearity	26.746	1	26.746	11.674	.001
Kinerja*Motivasi	Linearity	33.685	1	33.685	15.817	.000
Kinerja * Tim Kerja	Linearity	29.079	1	29.079	10.983	.001

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan software SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linierity sebesar 0, dan nilai signifikansi pada linearity 0, dan nilai signifikansi pada linearity 0. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepemimpinan, variabel motivasi, dan variabel tim kerja dan terdapat hubungan yang linier. Dengan ini maka asumsi linieritas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 20, model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel produk, variabel harga, variabel promosi dan variabel lokasi dengan keputusan pembelian disajikan pada tabel 12 sebagai berikut:

Tabel 12 Model regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-7.049	5.931	
1			
Kepemimpinan	.241	.079	.269
Motivasi	.174	.059	.265
Tim Kerja	.169	.058	.263

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Dari tabel di atas ditemukan bahwa model regresi linier yang dihasilkan adalah: Kinerja = $-7.049 + 0,241$ kepemimpinan + $0,174$ motivasi - $0,169$ tim kerja + ϵ .

1. Nilai konstanta = -7.049 memberikan arti bahwa kinerja akan bernilai -7.049 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0.
2. Nilai kepemimpinan sebesar $0,241$ memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar $0,241$ kali
3. Nilai motivasi sebesar $0,174$ memberikan arti bahwa terjadi kenaikan motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar $0,174$ kali.
4. Nilai tim kerja sebesar $0,169$ memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan tim kerja

sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar $0,169$ kali.

Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan berbanding lurus dengan kinerja, motivasi berbanding lurus dengan kinerja, dan tim kerja berbanding lurus dengan kinerja.

Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Tim Kerja terhadap Kinerja karyawan di Neo Hotel Mangga Dua Square, maka perlu menggunakan uji F/ANOVA. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini :

Tabel 13 Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.003	3	24.001	11.364	.000 ^b
	Residual	202.747	96	2.112		
	Total	274.450	99			

a. Dependent Variable : Kinerja
b. Predictors (Constant, Kepemimpinan, Motivasi, Tim Kerja)

Sumber: SPSS 20 for windows

Dengan demikian variabel kepemimpinan, motivasi dan tim kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Wahyu Wijayanti [11] dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang” yang hasil penelitiannya mengatakan bahwa variabel bebas (kepemimpinan, motivasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut Rivai [4] kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk memengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan

organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Uji Parsial dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (kepemimpinan, motivasi dan tim kerja) terhadap variabel dependen (kinerja). Dengan melihat output SPSS, berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dengan uji t.

Tabel 14 Uji Parsial dengan Uji t

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
(Constant)	-1.189	.238
1		
Kepemimpinan	3.041	.003
Motivasi	2.939	.004

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : SPSS 20 for window

Hasil uji t untuk variabel (kepemimpinan) diperoleh nilai signifikan 0,003 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga $0,003 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Wahyu Wijayanti [11] di dalam jurnal yang dalam penelitian menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibenarkan pula dari teori Mangkunegara [16] bahwa pimpinan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja dengan apa yang diharapkan.

Hasil uji t untuk variabel (motivasi) diperoleh signifikan 0,004 dengan menggunakan batas signifikan 0,05 sehingga $0,004 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yongki Adam Permana [12] dalam jurnal yang dalam penelitian menjelaskan bahwa

motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara [16] bahwa pegawai untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Hasil uji t untuk variabel (tim kerja) diperoleh signifikan 0,004 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga $0,004 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Marudut Marpaung [14] dalam jurnal yang dalam penelitian menjelaskan bahwa tim kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Tjiptono [9], kerja sama tim merupakan salah satu unsur fundamental dalam *Total Quality Service*. Tim merupakan sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang bertemu secara reguler untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah, serta menyempurnakan proses yang bekerja sama dan berinteraksi secara terbuka dan efektif, dan yang memberikan hasil ekonomi dan motivasional yang diharapkan bagi organisasi.

Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 15 Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Variabel	r Partial	Kategori	Koefisien Determinasi	r Tabel	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,296	Korelasi Lemah	8,76%	0,195	Nyata
Motivasi	0,287	Korelasi Lemah	8,23%	0,195	Nyata
Tim Kerja	0,287	Korelasi Lemah	8,23%	0,195	Nyata
Simultan	0,512	Korelasi Sedang	26,21%	0,195	Nyata

Sumber : SPSS 20 for windows

Dari hasil analisis ditemukan nilai koefisien korelasi variabel kepemimpinan

dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,296. Artinya terdapat hubungan yang nyata

dan lemah antara variabel kepemimpinan secara parsial dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi variabel kepemimpinan sebesar 8,76% memberi arti kemampuan variabel pemimpin untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar 8,76%.

Berdasarkan hasil analisis tabel 15 ditemukan nilai koefisien korelasi motivasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,287. Artinya terdapat hubungan yang nyata dan lemah antara variabel motivasi secara parsial dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi variabel motivasi sebesar 8,23% memberi arti kemampuan variabel motivasi untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar 8,23% atau pengaruh motivasi dan kinerja karyawan sebesar 8,23%.

Dari hasil analisis tabel 15 ditemukan nilai koefisien korelasi tim kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,287. Artinya terdapat hubungan yang nyata dan lemah antara variabel tim kerja secara parsial dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi variabel tim kerja sebesar 8,23% memberi arti kemampuan variabel tim kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar 8,23% atau pengaruh tim kerja dan kinerja karyawan sebesar 8,23%.

Selanjutnya dari tabel 15 memberikan informasi nilai koefisien korelasi secara simultan adalah 0,512 artinya ada hubungan yang nyata dengan kategori sedang antara variabel kepemimpinan, motivasi dan tim kerja dengan kinerja karyawan Neo Hotel Mangga Dua Square. Kemampuan ketiga variabel untuk menjelaskan pembentukan dan konsistensi akan kinerja adalah sebesar 26,21%, hal ini memiliki arti bahwa persentase variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi dan tim kerja dalam mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan Neo Hotel Mangga Dua Square adalah 26,21%, sisanya sebesar 73,79% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

berada di dalam model penelitian ini (misalnya perencanaan, pengarahan, pengorganisasian dan pengendalian).

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tetapi dalam kategori lemah namun nyata. Sesuai hasil analisis deskriptif, indikator yang lemah yaitu pemimpin selalu mengarahkan kedisiplinan kepada karyawannya.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tetapi dalam kategori lemah namun nyata. Sesuai hasil analisis deskriptif, indikator yang lemah yaitu pemberian penghargaan terhadap karyawan.
3. Ada pengaruh tim kerja terhadap kinerja karyawan tetapi dalam kategori lemah namun nyata. Sesuai hasil analisis deskriptif, indikator yang lemah yaitu anda memecahkan masalah dengan pengalaman yang pernah anda alami.
4. Berdasarkan hasil pembahasan diperoleh bahwa kepemimpinan, motivasi dan tim kerja secara simultan berpengaruh dengan kategori sedang dan nyata dalam menentukan kinerja di Neo Hotel Mangga Dua Square

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Adapun saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil angket diketahui bahwa menurut responden sebaiknya diadakan program *employee of the month* untuk

memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

2. Pemimpin harus memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk memecahkan masalah di dalam pekerjaan supaya bawahan mendapatkan pengalaman untuk memecahkan masalah di dalam pekerjaan.

Daftar Pustaka

- [1.] Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Rajawali Press. Jakarta.
- [2.] Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.
- [3.] Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- [4.] Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- [5.] Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi Kelima*. PT Indeks. Jakarta.
- [6.] Winardi, J. 2011. *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*. Rajawali Pers. Jakarta.
- [7.] Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara*. Jakarta.
- [8.] Siagian, Sondang P. 2010. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- [9.] Tjiptono, Fandy. 1997. *Strategi Pemasaran Edisi Kedua*. Andy Offset. Yogyakarta.
- [10.] Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- [11.] Dwi Wahyu Wijayanti, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta*. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- [12.] Yongki Adam Permana, 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Gakris Kediri*. Malang. Universitas Muhammadiyah Malang.
- [13.] Novia Dwi Astuti, 2014. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Departemen Hotel Pullman Jakarta*. Jakarta. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Internasional.
- [14.] Marudut Marpaung, 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Tim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta*. Jakarta. STEI Dharma Bumiputra Jakarta.
- [15.] Suwatno dan Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- [16.] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Jakarta.