

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL RAFFLES JAKARTA

Julian Wisnu Putra Perdana
STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Darwin Raja Unggul Saragih
STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

ABSTRACT

Purpose- This research aims is to analyze the influence of leadership, motivation and communication to employee's performance.

Design/methodology/approach The research done in Raffles Hotel Jakarta by distributing questionnaires to 100 respondents, bu purposive sampling method. Analysis method used is multiple regression and its requirements .

Findings- Based on the analysis, it can be concluded that, there is a weak but real effect of leadership on employee's performance with a contribution of 8.58%. There is a moderate but real influence of motivation on employee's performance with contribution equal to 17,38%. There is a strong and real influence of communication on employee's performance with contribution equal to 61,93%. If the variables are combined together it is found that there is a very strong positive influence of the three variables together to determine the employee's performance with a contribution of 81,18%, where other factors are influential but not discussed in this research that is equal to 18,98%.

Keywords: Leadership, Motivation, Communication, Employee Performance

Latar Belakang

Pariwisata merupakan sektor yang ikut berperan penting dalam usaha peningkatan pendapatan di Indonesia. Indonesia merupakan negara yang memiliki keindahan alam dan keanekaragaman budaya, sehingga perlu adanya peningkatan di sektor pariwisata. Hal ini dikarenakan pariwisata merupakan sektor yang dianggap menguntungkan dan sangat berpotensi untuk dikembangkan sebagai salah satu aset yang di gunakan sebagai sumber yang menghasilkan bagi bangsa dan negara. Sektor pariwisata tidak terlepas dari akomodasi khususnya perhotelan. Hotel di Indonesia sangatlah banyak, salah satunya adalah Hotel Raffles Jakarta. Kemajuan Hotel Raffles Jakarta tidak luput dari keberhasilan kerja sama didalamnya, Ini termasuk bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusianya (karyawan). Tetapi dalam kemajuan Hotel Raffles Jakarta dalam prakteknya sangat terkait dengan perbedaan dalam berbagai hal diantaranya

dilihat pada tingkat kemampuannya, pengalaman, pendidikan, jabatan, gaji, dan usia.

Tujuan suatu organisasi tidak lepas dengan adanya pemimpin yang mampu mengelola organisasi secara efektif dan efisien. Memimpin perubahan memerlukan penggunaan beragam rangkaian teknik komunikasi *to deliver appropriate messages*, mengumpulkan umpan balik, membuat kesiapan untuk perubahan bersama dengan rasa urgensi dan memotivasi penerima untuk bertindak [1]. Seorang pemimpin dapat dikatakan efektif apabila mampu menentukan tujuan dan mengelola sumber daya yang ada, memfokuskan dan mengkoordinasikan pada tujuan-tujuan organisasi, membangun hubungan yang baik ke bawahannya, menetapkan arah yang benar dalam mencapai sasaran organisasi. Peranan pemimpin dikatakan berhasil dalam sebuah organisasi ketika seorang pemimpin

mampu meningkatkan kinerja bawahannya maupun kinerja dalam organisasi.

Dari semua faktor di perusahaan, karyawan adalah elemen yang membutuhkan penanganan khusus. Setiap aktivitas yang dilakukan karyawan pada dasarnya didorong oleh motivasi. Motivasi kerja adalah suatu kondisi atau energi yang mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Saat ini, perkembangan komunikasi organisasi melihat komunikasi sebagai salah satu aktivitas yang paling dominan dan penting dalam organisasi dan bisa memotivasi karyawan. Motivasi kerja sangat diperlukan bagi karyawan. Dimana semakin baik motivasi seorang karyawan, semakin baik pula hasil kerjanya.

Disamping pentingnya kepemimpinan dan motivasi dalam organisasi, Komunikasi juga menjadi hal yang penting. Dimana maksudnya adalah termasuk komunikasi sesama karyawan, kepada atasan atau bahkan komunikasi kepada pelanggan, Komunikasi yang dilakukan dari pimpinan ke bawah menjadi sangat penting dimana dalam tujuan untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi perlu komunikasi yang tidak hanya sekedar penyampaian pesan dari komunikator ke komunikan akan tetapi perlu juga proses penyampaian pesan yang lebih baik untuk suatu langkah mewujudkan komunikasi internal yang baik dan tepat.

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hotel Raffles Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan di Hotel Raffles Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Raffles Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Hotel Raffles Jakarta

Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu, [2]. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personal management*).

Sedangkan Bangun [3] menjelaskan bahwa manajemen perlu pemahaman pada dua fungsi, antara lain, fungsi-fungsi manajerial (*Managerial function*) dan operasional (*Operational function*). Fungsi-fungsi manajemen tersebut merupakan tugas bagi setiap manajer pada berbagai bidang dan tingkatan dalam organisasinya. Tentunya, fungsi operasional pada setiap bidang manajemen tersebut berbeda, tetapi memiliki keterkaitan antara satu dengan lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang berada didalam suatu organisasi maupun perusahaan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk bisa mencapai tujuan perusahaan dengan cara efisien dan efektif. Sumber daya manusia adalah Manusia yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi [2]. Lain halnya definisi sumber daya

manusia yang dipaparkan oleh Sutrisno [4] sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian [2].

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan dan teknik yang dibutuhkan [3] Manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan fungsinya akan mendistribusikan pekerja ke berbagai bidang dalam organisasi sesuai kebutuhannya. Ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai keterkaitan dengan manajemen bidang lain dalam organisasi untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Tentu, bidang-bidang lain akan membutuhkan pekerja yang berkualitas untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Selain itu, Mangkunegara [5] menjelaskan bahwa manajemen 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. Jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia

adalah proses dari penyeleksian, penerimaan, dan pengawasan terhadap karyawan dalam mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi.

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber daya manusia.

1. **Pengadaan Sumber Daya Manusia**
Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisa pekerjaan, perencanaan, rekrutmen seleksi serta penempatan sumber daya manusia.
2. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**
Ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada tahap ini, terdapat dua kegiatan penting yang dilakukan yaitu pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Pengembangan juga penting bagi karyawan lama untuk mendapatkan kenaikan pekerjaan atau pada tingkat yang sama. Pendekatan yang dilakukan organisasi juga berperan penting.
3. **Pemberian Kompensasi**
Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang mereka seumbangkan kepada perusahaan. System kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya.

4. Pengintegrasian

Setelah aktivitas pengadaan, pengembangan, dan pemberian kompensasi dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting yaitu pengintegrasian. Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi. Pengintegrasian mencakup, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting. Karena tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dan karyawan adalah peran penting seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan juga didefinisikan pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu.

Tetapi Rivai [7] menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sastrohadiwiryono [8] menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Kepemimpinan di era globalisasi akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks. Kondisi demikian menuntut kapabilitas dan keterampilan pemimpin

dalam mengelola perubahan. Pemimpin era mendatang akan lebih banyak memiliki karakteristik antara lain: a) Tingkat persepsi dan wawasan yang luar biasa terhadap realita dunia b) Tingkat motivasi yang luar biasa c) Kekuatan emosional d) Keterampilan baru dalam menganalisis asumsi fungsional dari disfungsional e) Kemauan dan kemauan untuk melibatkan orang lain serta menarik partisipasi mereka f) Kemauan dan kemampuan untuk membagi kekuasaan serta control. [9].

Secara garis besar, kepemimpinan dapat diartikan sebagai tindakan atau sifat yang mempunyai tujuan untuk mempengaruhi orang lain dan mengemban tanggung jawab atas diri sendiri dan nasib orang lain, demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Dari pengertian diatas ada beberapa unsur penting yaitu:

1. Kepemimpinan melibatkan orang lain dan adanya interaksi antara satu dengan yang lain dengan adanya situasi kelompok atau organisasi tempat pemimpin dan anggotanya.
2. Didalamnya terdapat pembagian kekuasaan dan proses mempengaruhi anggotanya
3. Adanya tujuan yang harus dicapai secara bersama-sama.

Motivasi

Motivasi menurut Suwatno dan Prinsa [9] berasal dari kata motif (*Movere*), yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam Bahasa Inggris, sering disepadankan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Seseorang melakukan sesuatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Sedangkan Mangkunegara [6] mempunyai arti lain, Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan

yang terarah atau yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu factor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang [4].

Motivasi dapat berarti keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas [10]. Motivasi bukan hanya satu-satunya factor yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang, dua factor lainnya yang terlibat adalah kemampuan individu dan pemahanaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau disebut persepsi peranan. Motivasi, kemampuan, dan persepsi peranan adalah saling berhubungan. Jadi, bila salah satu faktor rendah, maka tingkat prestasi akan rendah, walaupun faktor-faktor lainnya tinggi. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Motivasi kerja juga dapat di artikan salah satu dari beberapa daerah dalam psikologi yang selalu didorong oleh pendekatan positif dalam memanusikan tempat kerja dan menemukan cara-cara untuk membatu para pekerja memenuhi kebutuhan mereka untuk sebuah kehormatan dan kesejahteraan [11]. Pemahaman diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah faktor yang menyebabkan seorang individu terdorong untuk melakukan sesuatu dengan giat untuk mencapai hasil yang optimal agar tujuan dapat tercapai.

Komunikasi

Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau

menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Kesalahan dalam komunikasi akan memberikan dampak yang kurang baik dan dapat berakibat fatal, dan tidak mencapai sasaran. Hal ini menjadikan komunikasi sebagai hal penting dalam suatu organisasi. Kesalahan-kesalahan dalam suatu organisasi sering terjadi karena salah satunya adalah komunikasi yang kurang baik dan tepat.

Bangun [3] mendefinisikan bahwa Komunikasi sebagai suatu proses penyampaian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima. Agar komunikasi efektif, kedua belah pihak harus mempunyai keterampilan. Pengirim pesan berupaya agar pesan yang ingin disampaikan dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan. Dalam kegiatan tersebut, pengirim pesan berupaya untuk menggunakan Bahasa dan memilih media yang tepat. Demikian sebaliknya, penerima pesan berupaya agar pesan yang diterima dapat dipahami dengan jelas sehingga ada umpan balik dari pesan tersebut.

Sedangkan Mangkunegara [5] mengatakan komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Secara garis besar Komunikasi adalah proses penyampain berita dari dua pihak yaitu pihak pengirim dan pihak penerima dengan menggunakan media yang ada.

Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa indonesia dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa juga dikatakan sebagai hasil kerja. Mangkunegara [6] mengartikan bahwa Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas

maupun kuantitas yang dicapai SDM persatua periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian akan diperlukan dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepadanya, sehingga nantinya perusahaan akan bisa menetapkan gaji yang akan diberikan kepada karyawan atau memberikan promosi pada karyawan yang sudah menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang baik. Sedangkan menurut Adi Prasetyo et al [14] Kinerja yaitu keluaran (result) yang merupakan real value bagi perusahaan, misalnya berupa jumlah penjualan, jumlah produksi, tingkat kualitas, efisiensi biaya, profit, dan sebagainya. Untuk menghasilkan keluaran dibutuhkan kompetensi menjual, misalnya kemampuan merencanakan pekerjaan kemampuan menjual, kemampuan mengolah sumber daya, dan seterusnya.

Menurut Wirawan, [12] kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang padanannya dalam bahasa

inggris adalah performance. Istilah performance sering diindonesiakan sebagai performa. Buku ini menggunakan istilah kinerja, bukan performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Lain lagi teori kinerja yang dijabarkan oleh Simamora [13], Kinerja adalah factor kritis yang berhubungan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan-karyawannya berkarya dan menggunakan informasi itu untuk memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar saat ini dan meningkat sepanjang waktu.

Berdasarkan berbagai pengertian di atas, kinerja karyawan dapat disimpulkan hasil atau capaian seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab mereka dalam organisasi, perusahaan atau tempat mereka bekerja.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

| | | |
|----|---------|--|
| 1. | Penulis | Irawan, Agus D. [16] |
| | Judul | Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada kantor Kementrian Agama Kabupaten Karanganyar |
| | Metode | Regresi linier |
| | Hasil | variabel motivasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karangayar. |
| 2. | Penulis | Mulyono [17] |
| | Judul | Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo |
| | Metode | Regresi Linier Berganda |
| | Hasil | 1. variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Petugas Kantor Sekretariat Daerah Kecamatan Sukoharjo. 2. variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas Kantor Sekretariat Daerah Sub-Distrik Sukoharjo. 3. kepemimpinan, komunikasi, motivasi, pengembangan karier, dan promosi jabatan secara kolektif - secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kecamatan Sukoharjo |
| 3 | Penulis | Brahmasari, Ida dan Suprayetno [18] |
| | Judul | Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan |
| | Metode | Path Analisis |
| | Hasil | 1. motivasi kerja tidak dapat dihubungkan langsung dengan kinerja perusahaan jika tidak dihubungkan oleh variabel kepuasan kerja karyawan. 2. bahwa kepemimpinan berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan. 3. Kepemimpinan dan budaya organisasi secara signifikan terkait dengan kinerja perusahaan. |

Tabel Lanjutan

| | | |
|---|---------|--|
| 4 | Penulis | Utami, Setyaningsih dan Hartono [19] |
| | Judul | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar |
| | Metode | Regresi Linier Berganda |
| | Hasil | 1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Jumantono di Kabupaten Karanganyar, 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Jumantono di Kabupaten Karanganyar , 3. Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Jumantono di Kabupaten Karanganyar, 4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Jumantono di Kabupaten Karanganyar, 5. variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. |
| 5 | Penulis | Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan dan Victor P.K. Lengkong [20] |
| | Judul | Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Amanah 144 Finance Di Manado |
| | Metode | Regresi Linier Berganda |
| | Hasil | Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Finance, Manado. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan. |
| 6 | Penulis | Nurjanah, Wahyu Dewi [21] |
| | Judul | Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar |
| | Metode | Regresi Linier Berganda |
| | Hasil | Hasil analisis data dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar baik secara parsial maupun simultan |
| 7 | Penulis | Murdiyanto, Aris T [22] |
| | Judul | Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Distro Rown Division |
| | Metode | Regresi Linier Berganda |
| | Hasil | 1. Hasil uji t diperoleh hasil secara individual variabel kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Hasil uji F diperoleh hasil secara bersama-sama variabel kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Uji koefisien determinasi diperoleh nilai R ² sebesar 0,620, sehingga persentase variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen sebesar 62% sedangkan sisanya 38% dipengaruhi oleh variabel independen lain di luar model penelitian |

Hipotesis Penelitian

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Raffles Jakarta.
2. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Hotel Raffles Jakarta.
3. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Raffles Jakarta.
4. Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi secara bersama-sama

berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Raffles Jakarta

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Pada bagian ini akan dilakukan analisis data untuk menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Langkah – langkah analisis data diawali dengan pengujian Validitas dan Reliabilitas. Pengujian Validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah pertanyaan-pertanyaan yang digunakan

untuk mengukur indikator dalam kuesioner telah memenuhi persyaratan secara statistik atau tidak. Metode yang digunakan dalam Analisis Validitas adalah menggunakan Koefisien Korelasi Pearson, sedangkan Analisis Reliabilitasnya menggunakan Koefisien Alpha Cronbach.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel | Valid | Alpha Cronbach |
|--------------|-------|----------------|
| Kepemimpinan | 8 | 0.546 |
| Motivasi | 6 | 0.504 |
| Komunikasi | 6 | 0.531 |
| Kinerja | 8 | 0.524 |

Dari table 2 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi Pearson Product Moment seluruh variable bebas terhadap total masing - masing variabel, yaitu: Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi serta variabel tidak bebas Kinerja karyawan seluruhnya di atas 0,444, dengan demikian seluruh butir pertanyaan pada kuesioner telah valid atau telah mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dari hasil uji Reliabilitas, ditemukan nilai koefisien Alpha Cronbach seluruhnya di atas 0,70 menurut Ghozali [15] hal ini menunjukkan bahwa kuesioner telah reliable atau handal digunakan.

Uji Normalitas Data

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 100 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 125.355507 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .046 |
| | Positive | .036 |
| | Negative | -.046 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .465 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .982 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

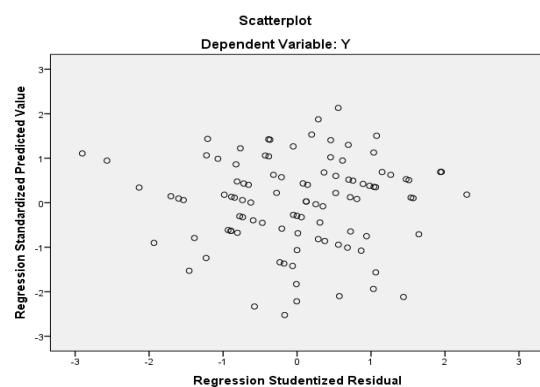
Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen,

variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Tabel 2. adalah uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 20.

Dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov, dengan taraf nyata $\alpha = 5\% = 0,05$, nilai signifikansi hasil uji Kolmogorov Smirnov pada tabel di atas ditemukan nilai signifikansi adalah $0,982 > 0,05$, 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.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variable bebas dalam regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| Kepemimpinan | 266.880 | 1 | 266.880 | 46.906 | .000 |
| Motivasi | 232.099 | 1 | 232.099 | 41.168 | .000 |
| Komunikasi | 623.739 | 1 | 623.739 | 313.792 | .000 |

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan software SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi x_1 pada *linearity* sebesar 0, dan nilai signifikansi x_2 pada *linearity* 0, dan nilai signifikansi x_3 pada *linearity* 0. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kepemimpinan, variabel Motivasi, dan variabel Komunikasi terdapat hubungan

Tabel 4. Hasil Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|-------------------------|-------|
| Model | Collinearity Statistics | |
| | Tolerance | VIF |
| Kepemimpinan | .721 | 1.387 |
| 1 Motivasi | .837 | 1.195 |
| Komunikasi | .628 | 1.592 |

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

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah tiga variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. 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 *Linearity* kurang dari 0,05.

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 kompensasi, variabel motivasi, dan variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan disajikan pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | 4.726 | 1.581 | |
| Kepemimpinan | .111 | .037 | .156 |
| Motivasi | .248 | .055 | .217 |
| Komunikasi | .779 | .062 | .699 |

Dari tabel di atas ditemukan bahwa model regresi linier yang dihasilkan adalah:

$$\text{Kinerja karyawan} = 4.726 + 0.111\text{Kepemimpinan} + 0.248\text{Motivasi} + 0.779\text{Komunikasi} + e.$$

1. Nilai konstanta = 4.726 memberikan arti bahwa kinerja akan bernilai 4.726 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0.
2. Nilai kepemimpinan sebesar 0.111 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.111 kali.
3. Nilai motivasi sebesar 0.248 memberikan arti bahwa terjadi kenaikan motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.248 kali.
4. Nilai komunikasi kerja sebesar 0.779 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan komunikasi sebesar 1 satuan,

maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.779 kali.

Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan berbanding lurus dengan kinerja karyawan, motivasi berbanding lurus dengan kinerja karyawan dan komunikasi berbanding lurus dengan kinerja karyawan.

Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Raffles Hotel Jakarta, maka perlu menggunakan uji F/ANOVA. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 670.141 | 3 | 223.380 | 137.846 | .000 ^b |
| Residual | 155.569 | 96 | 1.621 | | |
| Total | 825.710 | 99 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi

Dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = (0,05)$, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima pada taraf yang nyata tersebut. Hal ini memberi kesimpulan bahwa ada pengaruh antara variabel kepemimpinan, variabel motivasi, dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Raffles Hotel Jakarta. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang

di lakukan oleh Irawan [16] bahwa Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi mencapai tujuannya. Di Raffles Hotel Jakarta Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya responden yang menjawab pernyataan

setuju bahwa Pemimpin mempunyai hubungan yang baik dengan bawahannya, Perkerjaan yang diberikan dihargai oleh para atasan, Dan Komunikasi anantara *sender* dan *receiver* berjalan dengan baik.

Hal ini sesuai dengan teori sumber daya manusia yang dipaparkan oleh Sutrisno [4] sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi mencapai tujuannya.

Uji Parsial dengan Uji t

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

Tabel 8. Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|--------|------|
| Model | T | Sig. |
| (Constant) | 2.705 | .008 |
| 1 | | |
| Kepemimpinan | 2.999 | .003 |
| Motivasi | 4.490 | .000 |
| Komunikasi | 12.502 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji pada tabel 8 dapat diambil kesimpulan dari analisa tersebut adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan

Hasil uji t untuk variabel x_1 (Kepemimpinan) diperoleh nilai t hitung = 2.999 dengan tingkat signifikansi 0,003, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat nilai signifikansi < 0.05 (0.003 < 0.05), yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima, bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinannya maka kinerja karyawan semakin tinggi. kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mulyono [17]; Irawan [16]; Brahmasari dan Supriyatno [18]; Utami dan Hartono [19]; Inaray, Nelwan dan Lengkong [20]; Nurjanah [21]) bahwa variable kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap Kinerja karyawan, dengan berbagai jenis perusahaan yang berbeda-beda. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan tersebut memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada Hotel Raffles Jakarta, umumnya karyawan setuju dengan pernyataan-pernyataan, antara lain bahwa pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap pekerjaan, memberi arahan yang jelas yang mampu diikuti oleh bawahan, mampu mendelasikan tugas dan berbagai hal lainnya yang secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan, ini dapat dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang menyakan mereka mampu melakukan pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas dan berdisiplin tinggi serta mampu saling bekerjasama.

Hipotesis diatas sesuai dengan teori menurut Rivai [7] kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa

Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Motivasi

Hasil uji t untuk variabel x_2 (motivasi) diperoleh nilai t hitung = 4.490 dengan tingkat signifikansi 0,000, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat nilai signifikansi < 0.05 ($0.000 < 0.05$), yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis kedua dapat diterima, bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa semakin baik pemberian motivasi maka kinerja karyawan semakin tinggi. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Irawan [16]; Mulyono [17]; Utami dan Hartono [19]; Inaray, Nelwan dan Lengkong [20]; Nurjanah [21]) bahwa variable motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada Hotel Raffles Jakarta, Motivasi memberikan peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya responden yang menjawab setuju pada pernyataan pernyataan bahwa Kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan dan adanya jaminan karir.

Menurut Afandi [10] Motivasi dapat berarti keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas

yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas

3. Variabel Komunikasi

Hasil uji t untuk variabel x_3 (komunikasi) diperoleh nilai t hitung = 12.502 dengan tingkat signifikansi 0,000, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat nilai signifikansi < 0.05 ($0.000 < 0.05$), yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis ketiga dapat diterima, bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa semakin baik komunikasinya maka kinerja karyawan semakin baik. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Murdiyanto [22]; Irawan [16]; Mulyono [17]; Utami dan Hartono [19]) yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penerapan komunikasi di Raffles baik antara pengirim maupun penerima berjalan baik, terbukti dari hasil kuisioner yang menyatakan setuju pada pernyataan Dalam memberikan dan menerima Informasi, antara penerima dan pengirim mampu menyampaikan informasi dengan baik dan menggunakan media yang ada, sehingga komunikasi berjalan dengan baik.

Menurut Bangun [3] bahwa Komunikasi sebagai suatu proses penyampaian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima.

Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Koefisien korelasi dan koefisien determinasi

| Variabel | Parsial | Kategori | r tabel | Kesimpulan | Determinasi (%) |
|--------------|---------|-------------|---------|------------|-----------------|
| Kepemimpinan | 0.293 | Lemah | 0.196 | Nyata | 8.58 |
| Motivasi | 0.417 | Sedang | 0.196 | Nyata | 17.38 |
| Komunikasi | 0.787 | Kuat | 0.196 | Nyata | 61.93 |
| Simultan | 0.901 | Sangat Kuat | 0.196 | Nyata | 81.18 |

Berdasarkan hasil analisis tabel 9 pada koefisien korelasi dan koefisien daterminasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel kepemimpinan adalah 0,293 artinya ada hubungan yang nyata tetapi Lemah antara variabel Kepemimpinan dengan kinerja secara parsial. Korelasi lemah karena dalam pernyataan Keputusan terakhir ada ditangan pemimpin, ada yang menyatakan netral. Hal ini dikarenakan dimana masih banyak karyawan yang belum sepenuhnya setuju dengan pernyataan tersebut. Bahwa keputusan bisa diambil sendiri tanpa sepengetahuan pemimpin. Nilai koefisien determinasi variabel kepemimpinan sebesar 8,58% memberi arti bahwa kemampuan variabel kepemimpinan menjelaskan keragaman dari kinerja di Raffles Hotel Jakarta secara parsial adalah 8,58%.

Sedangkan pada variabel motivasi ditemukan nilai koefisien korelasi parsial sebanyak 0,417 artinya ada hubungan yang nyata tetapi masuk kategori sedang antara variabel motivasi dengan kinerja secara parsial. Korelasi sedang karena dalam pernyataan kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan ada yang menyatakan netral. Hal ini dikarenakan dimana masih banyak karyawan yang belum sepenuhnya setuju dengan kompensasi yang diterima. Nilai koefisien determinasi variabel motivasi sebesar 17,38% memberi arti bahwa kemampuan variabel motivasi menjelaskan keragaman dari kinerja di Raffles Hotel Jakarta secara parsial adalah 17,38%.

Pada variabel komunikasi ditemukan nilai koefisien korelasi parsial sebanyak 0,787 artinya ada hubungan yang nyata dan

kuat antara variabel komunikasi dengan kinerja secara parsial. Korelasi kuat disinidikarenakan dalam Dengan adanya pengetahuan bisa mempermudah pihak sender (pengirim) untuk menjelaskan informasi dengan baik. Karena pengetahuan seorang pemberi informasi sangat berpengaruh terhadap informasi yang disampaikan kepada pihakpenerima. Nilai koefisien determinasi variabel komunikasi sebesar 61.93% memberi arti bahwa kemampuan variabel komunikasi menjelaskan keragaman dari kinerja di Raffles Hotel Jakarta secara parsial adalah 61.93%.

Dari hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi secara simultan ditemukan nilai koefisiennya adalah 0,901 artinya hubungan yang nyata dankuatdari ketiga variabel tersebutKemampuan ketiga variabel terhadap Kinerja Karyawan di Raffles Hotel Jakarta menjelaskan pembentukan dan konsistensi akan kinerja sebesar Nilai koefisien sebesar 81.18%. Hal ini memiliki arti bahwa presentase variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan di Raffles Hotel Jakarta adalah 81,18%, sisanya sebesar 18.82% mempengaruhi variabel lain yang tidak berada dalam model penelitian ini. (Misalnya lingkungan kerja, keterampilan, kompensasi, K3, dan budaya organisasi).

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Beberapa kesimpulan yang diperoleh penulis setelah menyelesaikan penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan di Raffles Hotel Jakarta. Kemampuan variabel kepemimpinan untuk menunjang kinerja adalah 8,58%,
2. Motivasi berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan di Raffles Hotel Jakarta. Kemampuan variabel motivasi untuk meningkatkan kinerja adalah 17,38%.
3. Komunikasi berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan di Raffles Hotel Jakarta. Kemampuan variabel komunikasi kerja untuk menjelaskan keragaman kinerja adalah 61,93%.
4. Secara simultan ditemukan bahwa ada pengaruh yang nyata ketiga variabel secara bersama-sama untuk menentukan kinerja karyawan di Raffles Hotel Jakarta dengan kontribusi sebesar 81,18%. Faktor lain yang berpengaruh yang tidak dibahas pada penelitian ini antara lain adalah lingkungan kerja, keterampilan, kompensasi, K3, dan budaya organisasi dengan besaran 18,92%.

Saran-Saran

1. Variable kepemimpinan yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh. Maka diharapkan bagi pimpinan perusahaan Raffles Hotel Jakarta untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari kepemimpinan yang ada sekarang dan diharapkan di masa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih produktif lagi.
2. Dukungan dari pihak manajemen untuk lebih bisa memotivasi karyawannya dengan penerapan sistem kompensasi dan karir yang lebih transparan.
3. Hendaknya dilakukan penelitian lanjutan di luar ketiga variabel yang

berpengaruh terhadap kinerja seperti: lingkungan kerja, keterampilan, kompensasi, K3, budaya organisasian variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1.] Gilley, McMillan, 2009. *Organizational Change: Motivation, Communication, and Leadership Effectiveness*. 21(4) *PP*, 75-94, doi: 10.1002/piq.
- [2.] Hasibuan, H. Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Arkasa.
- [3.] Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- [4.] Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [5.] Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [6.] Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- [7.] Rivai, Veithzal. dkk. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- [8.] Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- [9.] Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta

- [10.] Afandi, Pandi. *Concept & Human Resources Management*. 2016. Sleman: CV Budi Utama.
- [11.] Erez, Miriam, et al, 2001, *Work Motivation in the context of Globalizing Economy*, Lawrence Erlbaum Associates, Inc, Mahwah, New Jersey 07430.
- [12.] Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba.
- [13.] Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3*. Yogyakarta: Aditya Media.
- [14.] Adi Prasetyo, Agung et al, 2011, *Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta.
- [15.] Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [16.] Irawan, Agus D. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Karanganyar. *Tesis*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [17.] Mulyono. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Sukoharjo. *EXCELLENT*. Vol. 1, No. 1 (Maret 2008). STIE AUB Surakarta.
- [18.] Brahmasari, Ida dan Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 10, No 2 (2008).
- [19.] Utami, Setyaningsih dan Hartono. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. *Ejurnal unisri*, Vol 4, No 1 (2010).
- [20.] Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan dan Victor P.K. Lengkong. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Amanah 144 Finance Di Manado. *Vol 16 No 02*. Di akses tanggal 10 Oktober 2017.
- [21.] Nurjanah, Wahyu Dewi. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*. Vol 15, No. 01, Tahun 2017, Halaman 50-53.
- [22.] Murdiyanto, Aris T. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Distro Rown Division. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.