

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN THE PARK LANE HOTEL JAKARTA

Sri Ayu Rahayu
STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Meylani Tuti
STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

ABSTRACT

Purpose- This study aimed to analyze the effect of motivation, work satisfaction, and leadership on employee performance at The Park Lane Hotel Jakarta in 2018.

Design/methodology/approach- The data were obtained from the presentation of data from the respondents (questionnaire), and the result of other studies that relevant with the object studies, in this case the primary data from The Park Lane Hotel Jakarta. The method used is descriptive quantitative analyze, sample in this studies amounted 120 employee with a sampling technique that by using accidental sampling. The statistical used in this study is multiple regression analyze using SPSS 20.

Findings- The finding of this study suggest that the motivation variable, work satisfaction and leadership simultaneously (together) and significantly effect on employee performance in The Park Lane Hotel Jakarta in 2018. This is evidence by the result of the F test with a significance level below 0,05 and the result is 0 the meaning is the motivation, work satisfaction, and leadership variable are partially and significantly effect on employee performance. This is evidenced by the result of t test, independent variable are affect each dependent variable if the significance level below 0.05. motivation with significance level of 0,031 and work satisfaction with significance level of 0,016 and leadership with significance level of 0,019. The most variable affecting employee performance is motivation.

Keywords: motivation and work satisfaction and leadership and employee performance

Latar Belakang

Globalisasi adalah fenomena yang mendunia yang didalamnya terdapat fenomena positif dan negatif terhadap keberlangsungan sosial ekonomi dan budaya suatu negara. Dari fenomena ini yang sangat menonjol terjadi pada aspek ekonomi suatu negara yaitu negara Indonesia. Negara dengan banyak kepulauan ini memiliki ±261,1 juta penduduk yang tersebar di 6 pulau-an besar. Angka tersebut adalah gabungan antara usia produktif dan non produktif. Permasalahan yang kerap terjadi pada bidang ketenagakerjaan yaitu lapangan kerja yang kurang luas, pada hakikatnya pemerintah telah memberikan lapangan pekerjaan yang sangat banyak sesuai

dengan kemampuan yang kita miliki. Salah satu nya bidang perhotelan, saat ini bidang usaha perhotelan sangat berkembang pesat khususnya di wilayah DKI Jakarta.

Usaha perhotelan di Jakarta kini bertumbuh sangat pesat, tumbuhnya beberapa hotel chains yang merupakan strategi yang dilakukan oleh pelaku bisnis yang dapat memanfaatkan peluang yang ada. Agar tetap mampu bersaing dengan pelaku bisnis yang terdapat di wilayah DKI Jakarta ini tentunya asset terpenting dalam perusahaan harus dijaga dengan baik.

Salah satu asset perusahaan yang sangat penting dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi yaitu Sumber Daya Manusia,

Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan harus efektif dan potensial agar mampu bersaing dalam Globalisasi saat ini, karena segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan bisnis saat ini berasal dari manusia dan hanya dapat diselesaikan dan dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, agar mampu bersaing secara global saat ini tentunya harus memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup. Kemampuan dan pengetahuan dapat dimiliki melalui pengalaman yang terjadi sehari-hari dan dapat dipelajari melalui pembelajaran yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya.

Permasalahan yang sering terjadi dewasa ini yaitu kurangnya motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan yang sangat berpengaruh dalam hasil kinerja seorang karyawan. Hal ini ditandai dengan adanya penurunan kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang harus dijalannya serta tidak memiliki tujuan yang sama dengan organisasi sehingga sering terjadi perbedaan pendapat yang akan berdampak buruk dalam tujuan organisasi. Tentu hal ini terjadi karena dalam diri seorang karyawan tersebut tidak memiliki rasa puas dan motivasi bekerja dalam bekerja, selain itu pengaruh kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Motivasi adalah suatu pendorong yang didapatkan dari dalam diri maupun orang lain yang bertujuan memiliki maksud yang baik maupun buruk sesuai kebutuhan yang diinginkan oleh seseorang dalam mencapai tujuannya.

kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat bergantung pada pengharapan yang diinginkan dan mengharapan yang didapatkan dengan demikian sikap seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang didapatkan oleh organisasi. kepemimpinan sangat berpengaruh dalam tujuan suatu organisasi, maka dari itu gaya dan tipologi

kepemimpinan seorang leader sangat berperan penting dalam suatu organisasi. Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan di The Park Lane Hotel Jakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan di The Park Lane Hotel Jakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan di The Park Lane Hotel Jakarta
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan di The Park Lane Hotel Jakarta

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Definisi Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (to move). Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Soroso dalam Fahmi [1] motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*).

Menurut Sutrisno [2] Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno [2] motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Wibowo [3] motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian

proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Elemen-elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Menurut Suwatno dan Priansa [4] motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya baik yang didasari maupun yang tidak didasari. Dengan demikian motivasi adalah suatu pendorong yang didapatkan dari dalam diri maupun orang lain yang bertujuan memiliki maksud yang baik maupun buruk sesuai kebutuhan yang diinginkan oleh seseorang dalam mencapai tujuannya.

Sumber Motivasi

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa di golongan menjadi 2 yaitu ; sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik) menurut Devung dalam Suwatno dan Priansa [4]:

1. Motivasi intrinsik , yaitu motif-motif yang menjadi aktif atau fungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik ini didasari oleh beberapa faktor, yaitu :
 - a. Minat yang dimiliki
 - b. Sikap positif
 - c. Kebutuhan
2. Motivasi ekstrinsik, yaitu motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar, karena adanya aktifitas yang dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan yang tidak berkaitan dengan diri sendiri. Ada 2 faktor yang mendasari motivasi jenis ini, yaitu :
 - a. Motivator, yang menjadi motivator dalam hal ini yaitu : prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk

mengembangkan diri dan pekerjaan itu.

- b. Faktor kesehatan kerja, terdiri dari : kebijakan dan administrasi kerja yang baik, supervise tehnik yang baik, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Sutrisno [2] motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor tersebut ialah faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan tersebut :

- a. Faktor intern terdiri dari : keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.
- b. Faktor ekstern terdiri dari : kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel

Dimensi dan Indikator motivasi

Menurut Affandi [10] Dimensi dan indikator motivasi terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator, yaitu :

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman, dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.
 - a. Balas jasa
 - b. Kondisi kerja
 - c. Fasilitas kerja
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.
 - a. Prestasi kerja
 - b. Pengakuan dari atasan
 - c. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno [2] kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seorang yang tinggi kepuasannya akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memiliki kepuasan yang didalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins dalam Wibowo [3] kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka yakini yang seharusnya mereka terima. Pendapat lain mengatakan, menurut Wibowo [3] kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku, kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu :

- a. Hubungan dengan faktor kinerja
- b. Referensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.

Dari definisi kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat bergantung pada pengharapan yang diinginkan dan pengharapan yang didapatkan dengan demikian sikap seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang didapatkan oleh organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor tersebut dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan yang bergantung pada pribadi masing-masing karyawan tersebut. Menurut Gilmer dalam Sutrisno [2] faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut ;

1. Kesempatan untuk maju, ada dan tidak adanya kesempatan untuk memperoleh

pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

2. Keamanan kerja, sebagai penunjang kepuasan kerja baik bagi karyawan.
3. Gaji, gaji lebih menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerja dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan management, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi lingkungan kerja yang stabil.
5. Pengawasan, supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over
6. Kondisi kerja, dalam hal ini yang termasuk yaitu tempat kerja, ventilasi, penyiaran, kantin dan lahan parkir.
7. Faktor intrinsik dari pekerjaan, atribut yang digunakan dalam pekerjaan yang mensyaratkan keterampilan tertentu.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi, yaitu adanya ketersediaan pihak atasan untuk mendengar, memahami, dan mengakui kesalahan yang dapat berperan sebagai rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas, yaitu pengadaan fasilitas yang dapat menunjang semua aktifitas yang terjadi dan sebagai mutu pelayanan.

Menurut Sutrisno [2] faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam sikap, sikap terhadap kinerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial

antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan erat dengan kondisi fisik karyawan.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan.

Indikator kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Affandi [10] meliputi :

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah, jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan
4. Pengawasan, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja, teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan kerja. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya didapat dari kata “pimpin” atau “pemimpin” yang artinya pelopor, pemuka, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, dan lain sebagainya. Kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh social yang sengaja dilakukan oleh orang lain di dalam sebuah organisasi atau kelompok. Menurut Sutrisno [2] Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Suwatno dan

Priansa [4] memiliki pendapat mengenai kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan pimpinan.
2. Kepemimpinan mencakup pentingnya proses komunikasi. Kejelasan dan keakuratan dari komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya.
3. Kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang dapat dicapai, pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi.

Menurut Rivai dkk [5] Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Unsur pokok dalam kepemimpinan yaitu:

1. kepemimpinan melibatkan orang lain dan adanya situasi kelompok atau organisasi tempat pemimpin dan anggotanya berinteraksi.
2. Didalam kepemimpinan terjadi pembagian kekuasaan dan proses mempengaruhi bawahan oleh pemimpin
3. Adanya tujuan bersama yang harus dicapai.

Teori Kepemimpinan

Menurut Rivai dkk [5] teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seseorang pemimpin. Berikut adalah uraian mengenai teori kepemimpinan :

1. Teori kelebihan, dalam teori ini seorang akan menjadi pemimpin bila memiliki kelebihan dari para pengikutnya.
2. Teori sifat, menyatakan bahwa seorang terlahir menjadi seorang pemimpin karena memiliki sifat-sifat yang lebih daripada yang dipimpin.

3. Teori keturunan, yang menyatakan bahwa seorang yang menjadi pemimpin adalah dari keturunan nya atau warisan.
4. Teori kharismatik, seorang yang menjadi pemimpin karena mempunyai kharismatik yang sangat besar dalam suatu organisasi
5. Teori bakat, seseorang yang menjadi pemimpin karena memiliki bakat untuk menjadi pemimpin.
6. Teori sosial, dalam teori ini beranggapan bahwa setiap orang dapat menjadi seorang pemimpin karena kepemimpinan dapat dipelajari dalam pendidikan formal maupun melalui praktik.
7. Teori kelompok, beranggapan bahwa agar supaya kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya, maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif antara pemimpin dan pengikut-pengikutnya.

Peranan seorang pemimpin

Menurut Siagian [6] peranan pimpinan selaku pemrakarsa penyusunan struktur tugas, diteliti pula perilaku pimpinan yang menyangkut sifat, bentuk, dan intensitas perhatian pada bawahannya. Yang menjadi sorotan dalam hal ini yaitu :

1. iklim saling percaya dan mempercayai
2. penghargaan terhadap ide bawahan
3. memperhitungkan perasaan para bawahan
4. memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
5. memeperhatikan pada kesejahteraan bawahan
6. pengakuan atas status bawahan secara tepat dan proporsioanal
7. memperhitungkan factor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya.

Kinerja

Menurut Indra Bastian dalam Sutrisno [2], kinerja adalah gambaran

mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Menurut Amstrong dan Barong dalam Wibowo [3] Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dgn tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Tujuan dan Elemen Kinerja

Menurut Amstrong dalam Sutrisno [2] mengatakan tujuan menyeluruh manajemen kinerja adalah untuk menumbuhkan suatu budaya dimana individu dan kelompok bertanggung jawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri. Berikut adalah tujuan manajemen kinerja , yaitu ;

1. Mencapai peningkatan yang dapat di raih dalam kinerja organisasi
2. Menindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang orientasi pada kinerja
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan
4. Mengembangkan hubungan yang konstruksi dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan.
5. Menunjukkan kepada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka secara individu.
6. Membantu mempertahankan orang yang mempunyai kualitas total.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaanya.Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Garniwa dan Sofyandi [7], Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi

seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut .

Alasan dan Manfaat diperlukannya penilaian kinerja

Menurut Fahmi [1] Alasan diperlukannya penilaian kinerja , yaitu :

1. Memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.
2. Memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan instrokspeksi diri dan meninjau kembali perilaku positif dan negatif.
3. Pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali serta pengembangan.
4. Suatu keharusan yang merupakan suatu persaingan antar perusahaan.
5. Sebagai bahan masukan pemerintah untuk mengetahui kondisi saat ini.

Manfaat penilaian kinerja

Menurut Fahmi [1] bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja, berikut adalah manfaat manajemen :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien
2. Membantu pengambilan keputusan yang berhubungan dengan karyawan.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan menilai hasil kerja mereka

5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan

Indikator kinerja

Menurut Affandi [10] dimensi dan indikator kinerja yaitu :

1. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari 3 indikator yaitu ;
 - a. Kualitas hasil kerja, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan
 - b. Kuantitas hasil kerja, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja yang terdiri dari 3 indikator yaitu :
 - a. Disiplin kerja, disiplin kerja yang mencerminkan kedisiplinan seseorang
 - b. Inisiatif, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
 - c. Ketelitian, tingkat ketelitian yang menjadi tolak ukur kinerja
3. Sifat pribadi yang terdiri dari 3 indikator yaitu :
 - a. Kepemimpinan, sikap personal untuk memimpin diri sendiri maupun orang lain
 - b. Kejujuran, kualitas personal yang harus dimiliki setiap orang
 - c. Kreativitas, keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian terdahulu

1.	Penulis	Rahmatullah Burhanuddin Wahab [8]
	Judul	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja
2.	Penulis	Gilang Meidizar [9]
	Judul	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
	Metode	Regresi Linear Berganda

Tabel Lanjutan

Hasil	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja.
3	Penulis Bryan Johannes Tampi (2014) [11]
Judul	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap karyawan
Metode	Regresi Linear Berganda
Hasil	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis Penelitian

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di The Park Lane Hotel Jakarta.
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di The Park Lane Hotel Jakarta.
3. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di The Park Lane Hotel Jakarta.
4. Ada pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di The Park Lane Hotel Jakarta.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi r_{hitung} yang diperoleh dari hasil output, nilai tersebut yang selanjutnya dibandingkan dengan r_{table} dari buku statistik. Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan oleh 20 responden dengan 2 variabel dan total 27 pernyataan diketahui semua pernyataan dalam variabel motivasi, variabel kepuasan kerja, variabel kepemimpinan, dan variabel kinerja dinyatakan valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,444 pada taraf nyata $\alpha = 5\%$ (0,05).

Tabel 2. Uji Validasi

Variabel	Tidak Valid	Valid
Motivasi	0	6
Kepuasan Kerja	0	5
Kepemimpinan	0	7
Kinerja Karyawan	0	9

Uji Reliabilitas

Hasil analisis reliabilitas dengan menggunakan metode analisis faktor pada software SPSS versi 20 yang didistribusikan kepada 20 responden untuk tiap-tiap variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi	0,624	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,704	Reliabel
Kepemimpinan	0,931	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,834	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 menurut Ghazali (2016) sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

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 4 adalah uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 20.

Tabel 4. Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

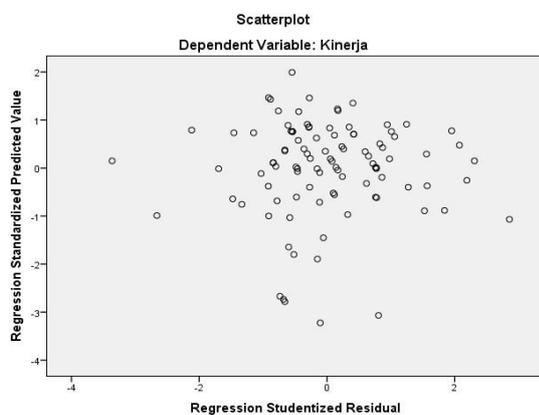
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.20950806
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.072
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.920
Asymp. Sig. (2-tailed)		.365

a. a. Test distribution is Normal.

b. b. Calculated from data.

Dengan menggunakan Kolmogorov smirnov, dengan taraf nyata $\alpha = 5\% = 0,05$, nilai signifikansi hasil uji Kolmogorov smirnov pada tabel diatas ditemukan nilai signifikansi adalah $0,365 > 0,05$, dengan demikian data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi $> 0,05$. berdasarkan hasil analisis diatas diperoleh kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 : Uji Heteroskedastisitas

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 heteroskedastisitas.

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 variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi	.908	1.101	Non Multikolinearitas
Kepuasan	.970	1.031	Non Multikolinearitas
Kepemimpinan	.883	1.133	Non Multikolinearitas

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 keempat variabel maka

dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Linearitas

Tabel 6. Uji Linearitas berdasarkan nilai linierity

ANOVA Table						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * motivasi	Linearity	108.071	1	108.071	9.544	.003
kinerja * kepuasan	Linearity	97.613	1	97.613	8.086	.006
kinerja * kepemimpinan	Linearity	143.492	1	143.492	14.598	.000

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah empat 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 Linierity kurang dari 0,05.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan software SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linierity sebesar 0,003 dan nilai signifikansi pada linearity 0,006, dan nilai signifikansi pada linearity 0, . Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi, variabel kepuasan, dan variabel kepemimpinan terdapat hubungan yang

linier. Dengan ini maka asumsi linieritas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut regresi berganda. Hal ini terjadi karena variabel independen mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi 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 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Model regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	11.219	5.487	
	Motivasi	.333	.152	.210
	Kepuasan	.459	.188	.226
	Kepemimpinan	.287	.120	.232

Dari tabel diatas ditemukan bahwa model regresi linier yang dihasilkan adalah: Kinerja Karyawan = 11.219 + 0,333 motivasi + 0,459 kepuasan + 0,287 kepemimpinan

1. Nilai konstanta = 11.219 memberikan arti bahwa kinerja karyawan akan bernilai 11.219 jika seluruh variabel memiliki nilai 0.

2. Nilai motivasi sebesar 0.333 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,333 kali.

3. Nilai harga sebesar 0,459 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan kepuasan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.459 kali.

4. Nilai kepemimpinan sebesar 0,287 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,287 kali.

Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan

dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di The Park Lane Hotel Jakarta, maka perlu menggunakan uji F/ANOVA. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

Tabel 8. Uji Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	257.167	3	85.722	8.070	.000 ^b
Residual	1019.793	96	10.623		
Total	1276.960	99			

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

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 memberikan kesimpulan bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi, variabel kepuasan kerja dan variabel kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan di The Park Lane Hotel Jakarta. Dengan demikian antara variabel motivasi, variabel kepuasan kerja dan variabel kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di The Park Lane Hotel Jakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahab [8] yang hasil penelitiannya mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan motivasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Simamora dalam Sutrisno [2] Manajemen sumber Daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan,

penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Karyawan The Park Lane Hotel Jakarta memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, kepuasan kerja yang didapatkan oleh setiap karyawan pun memuaskan selain itu leadership yang jalin pun berjalan dengan baik. Ketiga hal ini saling berkaitan satu sama lain sehingga menciptakan kualitas sumber daya manusia yang dapat bersaing pada era saat ini, hal ini akan menjadikan hasil kinerja yang baik untuk perusahaan dan hubungan antar karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan tepat sasaran.

Uji Parsial dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (motivasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan melihat SPSS 20, berikut akan di jelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial uji t.

Tabel 9. Uji Parsial dengan Uji t

Coefficients ^a			
Model			
1	(Constant)	2.045	.044
	Motivasi	2.191	.031
	Kepuasan	2.441	.016
	Kepemimpinan	2.394	.019

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji pada table 9 dapat diambil kesimpulan dari analisa tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi

Hasil uji t untuk variabel motivasi diperoleh dengan tingkat signifikansi 0,031 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka $0,031 < 0,05$ yang berarti diterima dan ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima, bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa semakin baik suatu motivasi maka kinerja karyawan semakin baik. Kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian. Hasil hipotesis diatas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahab [8] hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di The Park Lane Hotel Jakarta karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dan dapat mencukupi kebutuhannya sehari-hari, lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh setiap karyawan dapat menambah tingkat motif dan keinginan untuk menjadi lebih baik semakin tinggi. Selain itu reward yang didapatkan oleh karyawan berprestasi pun sangat baik dan diadakan untuk menambah wawasan, pengetahuan dan dapat mendorong motivasi yang tinggi

Menurut Sutrisno [2] Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno [2] Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

2. Variabel kepuasan kerja

Hasil uji t untuk variabel kepuasan kerja diperoleh dengan tingkat signifikansi 0,016 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka $0,016 < 0,05$ yang berarti diterima dan ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima, bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepuasan kerja maka kinerja semakin tinggi. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahab [8] hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya kepuasan pekerjaan yang sesuai dengan harapan, upah yang didapatkan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari setiap karyawan, mendapatkan pengawasan yang baik dari seorang atasan, dan memiliki rekan kerja yang baik sebagai rasa puas diri sendiri dan menambah semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi The Park Lane Hotel Jakarta dapat diwujudkan secara bersama-sama

Menurut Robbins dalam Wibowo [3] Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka yakini yang seharusnya mereka terima.

3. Variabel Kepemimpinan

Hasil uji t untuk variabel lokasi diperoleh dengan tingkat signifikansi 0,019 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka $0,019 < 0,05$ yang berarti diterima dan ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima, bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa semakin baik tingkat leadership atau kepemimpinan seseorang maka hasil kinerja yang dihasilkan semakin baik. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tampi [11] bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Suwatno dan Priansa [4] memiliki pendapat mengenai kepemimpinan sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan pimpinan.
- b. Kepemimpinan mencakup pentingnya proses komunikasi. Kejelasan dan keakuratan dari komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya. The Park Lane Hotel Jakarta memiliki tingkat kepemimpinan yang baik, hal ini ditandai dengan adanya rasa saling percaya antara atasan dan bawahan, terjalin nya hubungan baik antara sesama karyawan selain itu jaminan akan kesejahteraan yang dipegang penuh oleh atasan. Kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang dapat dicapai, pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi.

Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r²)

Tabel 10. analisis korelasi dan koefisien determinasi

Variabel	r parsial	kategori	determinasi	r tabel	Kesimpulan
Motivasi	0.22	Lemah	4.84	0.196	Signifikan
Kepuasan kerja	0.24	Lemah	5.76	0.196	Signifikan
Kepemimpinan	0.24	Lemah	5.76	0.196	Signifikan
Kinerja	0.45	Sedang	20.25	0.196	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis tabel pada koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel motivasi dengan kinerja karyawan adalah 0,22, dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear yang nyata pada kategori lemah antara motivasi dengan kinerja karyawan secara parsial, artinya lemah yaitu kurangnya pengakuan dari atasan yang

baik sehingga mengurangi kinerja seorang karyawan di The Park Lane Hotel Jakarta. Nilai diatas menunjukkan nilai positif yang menghasilkan hubungan searah jika motivasi meningkat maka kualitas kinerja karyawan akan meningkat. Nilai koefisien determinasi variabel motivasi sebesar 4,84% memberikan arti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan The Park Lane Hotel Jakarta adalah 4,84%

Hal ini sesuai dengan pengertian motivasi menurut Suwatno dan Priansa [4] motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya baik yang didasari maupun yang tidak disadari.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,24 dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear yang nyata pada kategori lemah antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan secara parsial, artinya lemah yaitu karena upah yang diterima tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan The Park Lane Hotel Jakarta sehingga dihasilkan kurangnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Nilai diatas menunjukkan nilai positif yang menghasilkan hubungan searah jika kepuasan kerja meningkat maka kualitas kinerja karyawan akan meningkat. Nilai koefisien determinasi variabel kepuasan kerja sebesar 5,76% memberikan arti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan The Park Lane Hotel Jakarta adalah 5,76%

Hal ini sesuai dengan pengertian kepuasan kerja menurut Robbins dalam Wibowo [3] adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka yakini yang seharusnya mereka terima. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar 0,24 dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear yang nyata pada kategori lemah antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan secara parsial, artinya lemah karena pemimpin di The Park Lane Hotel Jakarta kurang nya menjaga hubungan baik antar karyawan sehingga memberikan kinerja yang kurang

baik terhadap karyawan The Park Lane Jakarta. Nilai diatas menunjukkan nilai positif yang menghasilkan hubungan searah jika kepemimpinan meningkat maka kualitas kinerja karyawan akan meningkat. Nilai koefisien determinasi variabel kepemimpinan sebesar 5,76% memberikan arti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan The Park Lane Hotel Jakarta adalah 5,76%

Menurut Sutrisno [2] Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Maka dari itu kepemimpinan seseorang merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Secara simultan bersama-sama diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan secara simultan adalah 0,45 artinya ada hubungan linear yang nyata pada kategori sedang dan positif antara variabel motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di The Park Lane Hotel Jakarta Hotel. Kemampuan ketiga variabel tersebut untuk menjelaskan keragaman kinerja karyawan adalah 20,25%, hal ini memberi arti bahwa presentase variabel bebas yaitu motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 20,25%. Sisanya 79,75% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam model penelitian ini antara lain disiplin kerja, komunikasi kerja, keterampilan, budaya organisasi, pelatihan dan faktor lainnya.

Motivasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan ternyata berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan pada penelitian sebelumnya Rahmatullah Burhanuddin Wahab [8] pada pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Makassar yang

hasil penelitiannya mengatakan kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa motivasi yang tinggi akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik dan akan menjadikan kepemimpinan sebagai serangkaian lengkap sebagai hasil dari penilaian kinerja karyawan dan untuk memajukan tujuan perusahaan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini yang telah penulis lakukan maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh variabel motivasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di The Park Lane Hotel Jakarta adalah signifikan. Hal ini membuktikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan ditentukan oleh kepemimpinan yang mampu mengarahkan bawahannya, motivasi bekerja yang tinggi, selain itu seberapa besar kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan. Ketika semua faktor pendukung telah terpenuhi, maka karyawan akan memberikan kontribusi berupa kinerja yang baik untuk perusahaan. Kondisi ini dapat dilihat dengan perolehan koefisien determinasi sebesar 20,25%.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan baik variabel motivasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan masing-masing mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di The Park Lane Hotel Jakarta. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan nilai signifikan masing-masing variabel tersebut dibawah tingkat taraf signifikan 0,05.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan

kepemimpinan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di The Park Lane Hotel Jakarta. Hal ini diindikasikan dengan perolehan tingkat koefisien determinasi untuk kepuasan kerja dan kepemimpinan 5,76% sedangkan untuk motivasi 4,84%. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan loyal.

4. Motivasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berdasarkan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan dan telah diambil suatu kesimpulan, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil yang telah disimpulkan di atas bahwa motivasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di The Park Lane Hotel Jakarta. Diharapkan manajemen dapat memberikan pelatihan dan training yang dapat menjaga hubungan baik dan memberikan ide-ide yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja masing-masing karyawan.
2. Dari hasil penelitian ini, penulis berharap adanya penelitian lanjutan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Daftar Pustaka

- [1.] Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- [2.] Sutrisno. Edi. 2009. *manajemen sumber daya manusia*, ed ke-1, Jakarta : Kencana.

- [3.] Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, ed ke-3. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada. Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Mandiri. Makassar.
- [4.] Priansa dan Donni. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta.
- [5.] Rivai Dkk, Veithzal. 2013. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, ed ke-1. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- [6.] Siagian, Sondang P. *Teori Dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- [7.] Garniwa dan sofyandi. 2007. *Perilaku Organisasi*, ed ke-1. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- [8.] Wahab, Rahmatullah Burhanuddin. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja
- [9.] Meidizar, Gilang dan Rustono, Anthon. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Primarindo Asia Infrastruktur,tbk. Bandung.
- [10.] Affandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator: Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- [11.] Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal Acta Diurna*. Volume III. No.4. Tahun 2014.