ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI KASUS DI HOTEL LOUIS KIENNE SIMPANG LIMA SEMARANG)

MEITA NUR RAHMAWATI
Program Studi Manajemen - S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis,
Universitas Dian Nuswantoro Semarang
URL : http://dinus.ac.id/
Email : 211201202498@mhs.dinus.ac.id

ABSTRAK

Bahwa variabel kompensasi, motivasi serta kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang. Secara parsial di tunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi serta kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang. Variabel kompensasi (X_1) dan variabel kepemimpinan (X_3) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dengan nilai *standardized coefficients beta absolut tertinggi.*

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan di Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang. Sedangkan sampelnya adalah sebagian karyawan Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang. Jenis data yang digunakan adalah primer. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan teknik *purposive sampling*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, uji t, dan uji F.

Hasil analisis regresi berganda menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi, motivasi, kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang, sedangkan antara variabel kompensasi, motivasi, dan kepemimpinan terdapat pengaruh signifikan secara parsial, dan Koefisien determinasi model regresi diperoleh dari nilai *adjusted square* R^2 sebesar 62,2%. Hal ini berarti 62,2% Kinerja karyawan di Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi, sedangkan 37,8% kinerja karyawan dapat dijelaskan dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Keyword: ***kompensasi, motivasi, kepemimpinan, kinerja karyawan.***

ABSTRACT

That variable compensation, motivation, and leadership simultaneously have a significant influence on employee performance Hotel Louis Kienne Semarang Simpang Lima. Partially shown that variable compensation, motivation, leadership and significant positive effect on the performance of employees at the Hotel Louis Kienne Semarang Simpang Lima. Variable compensation is a variable that has the most impact on employee performance to the value of the highest absolute standardized beta coefficients.

In this study population used is an employee at the Hotel Louis Kienne intersection of five Semarang. while the sample is partially louis hotel employee intersection kienne five Semarang. the type of data used is primary data. Data collection method used was a questionnaire with purposive sampling technique. The analysis technique used in this research is multiple regression, t test, and test f.

The results of multiple regression analysis showed that a significant difference between varaibel compensation, motivation, leadership simultaneously on the performance of employees at the hotel louis kienne intersection of five Semarang, while the variable compensation, motivation and leadership are partial significant influence, and determination coefficient regression models obtained of the value of square adjusted R^2 of 62.2%, the performance of employees at the intersection of five semarang louis kienne can be explained by the variable compensation, motivation while 37.8% of the employee's performance of other variables that are not included in the model.

keywords: compensation, motivation, leadership, employee performance.

PENDAHULUAN

Pada saat ini di Indonesia khususnya di kota Semarang semakin banyak tempat pariwisata yang dapat dijadikan salah satu alternatif tempat wisata, hal itu mendorong para wisatawan untuk datang mengunjunginnya. Dengan semakin banyaknnya para wisatawan yang datang, membuka peluang pada semua bidang bisnis. Salah satunya dalam bidang jasa perhotelan, hotel di Semarang ada banyak, bahkan dalam kurun waktu satu tahun ini saja hotel-hotel baru bermunculan. SDM yang baik dinilai penting, karena merupakan faktor utama dalam pengembangan suatu bisnis yang baik, hal itu mendorong setiap perusahaan mencari atau mendidik SDM kearah yang professional. SDM dapat dinilai dari bagaimana kinerja daripada karyawan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bangun (2012:231) memberikan definisi kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan. Salah satu dari beberapa hotel yang ada di Kota Semarang yang mencoba menjawab tantangan tersebut adalah Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang. Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang merupakan salah satu hotel baru yang ada di Kota Semarang, yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No. 137 Semarang. Selain adanya fasilitas – fasilitas yang memadai, juga diperlukan adanya SDM yang profesional dengan menunjukan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian dari Suwardi dan Utomo(2011), Hamid(2012), Murti dan Veronika (2013), serta Permanasari (2013) menyebutkan bahwa motivasi

kinerja pada karyawan secara signifikan memiliki pengaruh yang positif. Penelitian lain juga menyebutkan yaitu Salleh et all (2011) dan juga Susan et all (2012) juga mengatakan bahwa motivasi kerja pada karyawan memiliki pengaruh yang positif secara signifikan. Berdasarkan hasil penelitian menurut Supriyanto (2010) mendefinisikan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan yang diperlukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk mencapai tujuan bersama. Wibowo (2012) kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Hasibuan (2012: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi menurut Handoko (2011: 155) segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang?
3. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang?
4. Bagaimanakah pengaruh kinerja karyawan di Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang?

Hipotesis yang dapat dipaparkan dalam penelitian ini adalah:

H_1: Kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

H_2 : Motivasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

H_3: Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

H_4:Kompensasi,motivas idan kepemimpinanm emiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi dan sampel sangat diperlukan dalam penelitian ini. Gunanya untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Pengertian dari populasi sendiri adalah sekumpulan yang karakterisitik yang di kumpulkan dan di teliti sesuai variabel-variabel yang ada. Dan, populasi yang di teliti adalah semua karyawan di Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam hal ini, pengumpulan data di lakukan kepada pengunjung hotel yang sudah pernah datang ke Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang.

Data primer

Sekumpulan data yang di dapatkan dengan cara mengkumpulkan sendiri oleh perseorangan atau langsung melalui obyeknya. Pengumpulan data-data ini biasanya dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada obyek penelitian selanjutnya diisi kepada responden secara langsung lalu data yang dihasilkan di olah.

Dataxsekunder

Data yang telah diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data yang telah didapatkan dari arsip yang dimilki oleh organisasi/instansi, studi pustaka penelitian terdahulu, lieratur dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Data sekunder berapa jumlah karyawan, tingkat absensi, dan profil perusahaan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

   Teknik pengumpulan data yang satu ini merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan – pertanyaan lisan kepada subyek penelitian. Hal ini dilakukan supaya mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab – sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

2. Kuesioner

   Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang termasuk dipakai untuk penelitian. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapannya responden memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Dalam kuesioner ini nantinya digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya.

Sangat tidak setuju (STS)	Tidak setuju (TS)	Kurang Setuju (KS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
Nilai skor=1	Nilai skor=2	Nilai skor=3	Nilai skor=4	Nilai skor=5

Pembahasan Hasil Penelitian:

Analisis Regresi Berganda

Setelah memenuhi persyaratan asumsi klasik maka dapat dilakukan proses analisis regresi berganda kompensasi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

Hasil Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.633	.258		2.457	.016
	kompensasi	.265	.077	.354	3.463	.001
	Motivasi	.126	.061	.154	2.054	.043
	kepemimpinan	.352	.087	.426	4.066	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah**,** 2017

Persamaan linear antara kompensasi, motivasi, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 0{,}633 + 0{,}354\ (X_1) + 0{,}154\ (X_2) + 0{,}426\ (X_3)}$$

Persamaan linear tersebut memberi arti sebagai berikut :

a. Konstanta (α) sebesarx 0,633, yang berarti apabila tidak ada perubahan kompensasi, motivasi dan kepemimpinan maka nilai perubahan kinerja karyawan sebesar 0,633
b. Koefisien regresi kompensasi (b_1) sebesar 0,354 mempunyai arti bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan demikian menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi menguatkan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Karena variabel kompensasi sangat melekat khususnya bagi karyawan dalam prestasi kerja bagi perusahaan.
c. Koefisien regresi motivasi (b_2) sebesar 0,154 mempunyai arti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan demikian menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Motivasi diperlukan bagi setiap karyawan dalam menunjang kinerja dan prestasi setiap tugas yang diemban. Meskipun dari keempat variabel hanya variabel motivasi yang sedikit menurun. Hal itu dikarenakan karena belum adanya hubungan erat dari pemimpin terhadap karyawannya. Variabel motivasi menjadi permasalahan dari kinerja karyawan.

d. Koefisien regresi kepemimpinan (b_3) sebesar 0,426 mempunyai arti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan demikian menujukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan menjadi dasar utama bagi pembentukan relasi yang baik terhadap karyawannya agar semua yang di jalankan bagi perusahaan dapat berjalan sesuai perencanaanya.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian dapat di buktikan dari hasi uji – t dan uji – F, di mana jika nilai sig. ≤ α = 0,05, maka hipotesis diterima.

a. Uji – t

Uji – t ini digunakan untuk menguji apakah masing – masing variabel bebas (kompensasi, motivasi dan kepemimpinan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial dengan α = 0,05. Hasil uji – t diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji – t

Variabel	T_{hitung}	Sig.
Kompensasi	3.463	0,001
Motivasi	2.054	0,043
Kepemimpinan	4.066	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji – t maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut :

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja sebesar 3,463 dengan sig. 0,001 < α = 0,05. Nilai sig. Yang lebih kecil α = 0,05, menunjukkan di terimanya hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2,054 dengan sig. 0,043 < α = 0,05. Nilai sig. Yang lebih kecil α = 0,05, menunjukkan di terimanya hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang.

3) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 4,066 dengan sig. 0,000 < α = 0,05. Nilai sig. Yang lebih besar α = 0,05, menunjukkan tidak diterimanya hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang.

b. Uji F

Untuk menguji apakah masing – masing variabel bebas (kompensasi, motivasi dan kepemimpinan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel

terikat (kinerja karyawan) secara simultan dengan α = 0,05. Hasil uji – F diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel F

ANOVA[b]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18.930	3	6.310	44.260	.000[a]
Residual	10.835	76	.143		
Total	29.765	79			

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, motivasi, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Pengaruh secarax bersama-sama antara kompensasi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang adalah sebesar 44,260 dengan sig. 0,000 < α = 0,05. Nilai sig. Yang lebih kecil α = 0,05 menunjukkan di terimanya hipotesis yang menyatakan kompensasi, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang secarax bersama-sama.

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar hasil uji t kompensasi = 0,354 dengan nilai sig. 0,001 < α = 0,05. Kompensasi menurut Wibowo (2012) adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja**.** Karyawan dapat menerima

kompensasi dari hotel setiap bulannya. Penerapan kompensasi, yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan hasil yang diperoleh. Sistem yang terdapat di Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang dalam bekerja adalah pembentukan satu team atau kelompok. Dalam satu kelompok, disesuaikan pada keahlian sesuai bidangnya. Pada setiap kelompok terdapat persaingan kerja dimana ada kemunculan prestasi kerja yang tinggi dan yang dapat ditonjolkan kepada pemimpin atau atasan. Dalam persaingan kerja di hotel tersebut, berpengaruh juga pada kompensasi yang mereka dapat. Apabila terdapat karyawan dalam tiap kelompok itu memiliki prestasi kerja yang menurun, maka kompensasi yang didapat juga akan berpengaruh. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Andri(2005) , Ramadhani (2013), Krisabdha dan Suryoko Sri, Listyorini (2011) menyimpulkan dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar hasil uji t motivasi = 0,154 dengan nilai sig. 0,043 < α = 0,05. Deassler (2011) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang terdorong oleh keinginan individu untuk melakukan kegiatan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi sangat perlu ditanamkan dalam diri seorang siapa pun, karena motivasi adalah sebagai acuan penyemangat diri kita untuk melakukan tiap aktifitas yang kita lakukan untuk menghasilkan tujuan yang direncanakan. Motivasi yang dapat ditanamkan seperti ini akan membantu karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diemban oleh semua karyawan. Motivasi ini yang selalu harus dipertahankan, agar rasa motivasi ini dapat ditularkan kepada

karyawan yang lainnya Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Salleh et all (2012) dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Salleh etxall (2012) dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitianx membuktikanx bahwax kepemimpinanx berpengaruhx positifx terhadap kinerja karyawan sebesar hasil uji t kepemimpinan = 0,426 dengan nilai sig. 0,000 < α = 0,05. MenurutxHenry Pratt Fairchild (2008) kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin, yang tergantung dari macam–macam faktor, baik factor intern maupun factor ekstern. Kurangnya hubungan yang erat dalam arti pada kondisi lingkungan kerja antara pemimpin dengan karyawan di hotel tersebut mengakibatkan variable ini menjadi permasalahan utamanya. Terdapatnya inspirasi yang diberikan oleh karyawan kepada karyawan dapat membantu kinerja karyawan menjadi lebih baik kedepannya. Permasalahan berikutnya terdapat pada indikator atasan selalu menghargai segala hal pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Mustafid & Aan Gunawan (2008) dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melakukan kinerja karyawan.

Kesimpulan :

1. Bahwa variabel kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang.
2. Bahwa variabel motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang.
3. Bahwa variabel kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang.
4. Secara parsial di tunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi serta kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang.
5. Variabel kepemimpinan (X_1) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan dengan nilai *standardized coefficients beta absolut tertinggi.*
6. Bahwa kemampuan variable kompensasi, motivasi dan kepemimpinan dalam menjelaskan kinerja karyawan di Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang adalah sebesar 62,2% sementara sisanya sebesar 37,8% kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lainnya.

Saran:

1. Perusahaan lebih mengembangkan motivasi kepada semua karyawan agar kinerja karyawan meningkat kedepannya bagi kepentingan Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang. Wujud dari rasa motivasi karyawan dapat dilihat dari usaha tiap karyawan yang berusaha mengungguli orang lain memberikan nilai yang tinggi. Selain itu, terdapatnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas merupakan bentuk motivasi yang dapat dilakukan oleh semua karyawan hotel. Tidak ada salahnya, apabila semua itu dilalui melalui proses yang bertahap tahap demi memetik kesuksesan bagi karyawan dan juga terlebihnya bagi perusahaan itu sendiri.
2. Perusahaan mengamati tentang kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Berhubungan dengan kompensasi, sangat dekat dengan kaitannya kinerja karyawan. Banyak hal faktor – faktor yang mendukung kompensasi kepada karyawan. Kompensasi menurun akan memberikan dampak turun bagi kinerja karyawan. Kinerja karyawan semakin hari akan menurun dan berdampak bagi perkembangan perusahaan. Sama halnya yang terjadi kompensasi karyawan di Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang. Bentuk rasa ketidakpuasaan karyawan memberikan pernyataan bahwa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan kinerja yang dikeluarkan. Maka dari itu, solusi yang dikeluarkan perusahaan bagi karyawan adalah dengan cara perusahaan memberikan tunjangan kepada semua karyawan dengan mengamati kinerja yang mereka keluarkan. Tidaklah mudah bagi perusahaan memberikan tunjangan

tambahan bagi semua karyawan. Karyawan yang dipilih adalah karyawan yang benar – benar memiliki prestasi kerja yang bagus dan memiliki perkembangan setiap harinya. Sedangkan bagi karyawan, yang mengerjakan tugas setengah – setengah saja, tidak mendapatkan tunjangan melainkan hanya diberikan upah atau gaji yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan memberikan kompensasi kepada semua karyawan dengan cara adil, akan memberikan dampak positif bagi karyawan saat menerimanya. Terdapatnya suatu persaingan anatara karyawan yang satu dengan yang lainnya, sudah menjadi hal biasa dalam lingkungan kerja. Tetapi, persaingan yang diinginkan oleh perusahaan adalah persaingan yang sehat. Apalagi di dalam hotel membentuk suatu team atau kelompok yang mengharuskan kesolidaritas antar karyawan.

3. Kepemimpinan adalah menjadi suatu dasar bagaimana pembentukan kekuatan perusahaan itu dapat berdiri. Pemimpin menjadi salah satu contoh bagi semua karyawan. Dari sikap tingkah laku, cara kerja bagi perusahaan, hubungan yang harmonis kepada karyawan dan juga saat bertemu dengan instutusi yang akan bekerja sama. Dari hal terkecil sampai hal terbesar akan menjadi pedoman bagi karyawan. Yang penting juga adalah membangun rasa motivasi dan mempertahankan pada kinerjanya agar tidak menurun. Dari pengamatan kepemimpinan di Hotel Louis Kienne Simpang Lima, harus lebih banyak dipertimbangkan lagi. Kepemimpinan yang terjadi adalah atasan yang lupa memberikan inspirasi kepada semua karyawan untuk melakukan tugas yang diemban. Pengeluaran ide bagi karyawan sangatlah membantu kinerjanya supaya

tugas yang diemban banyak mendapatkan ilmu dan pengetahuan yang lebih luas. Kurangnya perhatian menjadi permasalahan kinerja karyawan. Selain kurangnya perhatian, sikap menghargai atasan dengan segala hal pekerjaan yang dilakukan karyawan semakin berkurang. Hal terkecil seperti inilah yang akan mengakibatkan perusahaan belum siap untuk bersaing dengan hotel di luar sana. Pemimpin yang patut diteladani adalah pemimpin yang dapat mengatasi masalah di dalam lingkungan perusahaan, dapat memberikan ide – ide bagi karyawan untuk kepentingan perusahaan, dan terutama hal yang sangat penting adalah pemimpin yang bisa menghargai setiap hasil kerja yang dikeluarkan karyawan – karyawannya. Karena prestasi kerja karyawan merupakan cerminan bagi pembentukan pola bangunan yang kuat dan kokoh yang siap bersaing dengan perusahaan – perusahaan lainnya. Maka dari itu, solusi dari permasalahannya dengan cara memperbaiki karakter pemimpin di perusahaan demi kemajuan karyawan dan juga menumbuhkan perusahaan untuk siap bersaing. Menjalin hubungan yang harmonis antara pemimpin dan karyawan supaya tidak terjadi salah komunikasi dan terjadi kesalahpahaman agar tidak menimbulkan konflik di perusahaan.

Daftar Pustaka:

Anoraga, P . 2000 . *Psikologi dalam perusahaan* . Jakarta : PT . Rineka Cipta

Arikunto, S. 2006 . *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* . Jakarta . Rineka Cipta

As'ad, Moh .2004 . *Psikologi Industri* . Yogyakarta : Liberty

Beehrn, Y.A dan Newman, J.E .1978 . Job Stress ,employee Healt and organization Effectiveness : a facet analiysis , model and literature riview . personel psychology, P . 665-669

Cooper , R.K. dan Sawaf . A . 1998 . *Executive EQ Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi* . W . Jakarta : Gramedia

Davis, Anawar. 2009. *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Davis, Keith. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ke Tujuh. Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Dessler, Gary. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Sepuluh. Jilid 1. Jakarta: PT.Indeks.

Griffin. 2002. *Manajemen*. Jilid 2. Edisi ke Tujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron .2003. *Behavior in organization Edisi Kedelapan*. New Jersey: Pearson Education . Inc

Gibson, dkk. 1996. *Organisasi*. Jakarta: Bina Rupa Aksara

Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate SPSS* . Semarang: Badan Penerbit UNDIP

Gibson, J.L,dkk . 2006. *organizations : Behavior , Structure , Processes 12th edition* . Boston : Mc. Graw-Hill Irwin

Goleman, Daniel. 2001. *Working White Emotional Intelligence*. terjemahan Ale x Tri Kantjono . W. Jakarta : Gramedia

Goleman. D. 1997. *Emotional Intelligence*. Alih bahasa Termaya, T. Jakarta : Gramedia

Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization*. Edisi ke delapan . New Jersey: Pearson Education

Holil, 2010. *Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan*, Edisi 8. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Holil. 2010. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara*). Jakarta: Jurnal Manajemen 5 (1) 22- 38.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.

Handoko. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta: BPFE

Ivancevich, J.M . dan D.C. Gangster. 1987. *Job Stress : from theory to suggestion* . New York : Haworth Press

James, Edward, dan Daniel. 1996. *Manajemen.* Jilid 2. Jakarta: PT. Prenhallindo

Karjantoro, Handoko. 2004. *Mengelola Kinerja* : Suatu Tinjauan Pustaka , Jurnal Manajemen . FE UI 07 (24-28)

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th* . Edisi Indonesia . Yogyakarta: ANDI

Mahesa. 2010. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Edisi 8. Jakarta: Erlangga.

Mathis. 2006. *Bentuk Pelatihan Penegakkan Peraturan Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Mas' Ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

Mathis. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Top Management. Edisi 2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosd Mangkuprawira, Sjafri dan Hubeis, A.V . 2007 . *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* , Cetakan pertama Bogor : Ghalia Indonesia, Bandung

Muhammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE: Yogyakarta.

Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia I.* Penerbit LepKhair. Ternate.

Prawirosentono. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.

Robins. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kel. Gramedia.

Robbin , Stephen . P. 2003 . *Organization Behavior*. Edisi ke Sepuluh. New Jersey : Pearson Education

Robbin, Stephen P . 2005 . *Perilaku Organisasi*. edisi Kesepuluh . Jakarta : PT. Indeks

Rivai, Veithzal . 2004 . *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek* . Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Schuller, S. Randall. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Enam. Jilid 1.Jakarta: Penerbit Erlangga.

Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja**:*** Suatu Tinjauan Dari Aspek. Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Shapiro, L. E. 1997. *Mengajarkan Emotional Intelligence pada anak*. Alih bahasa A. I . Kantjono . Jakarta : Gramedia

Siagian. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. Bandung: CV Alfabeta.

Terry. 2008. *Kepemimpinan*. .Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Wiliams. 2008. *Jenis Ketrampilan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Graha Grafindo.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT.Graha Grafindo.