

PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NEW SILIWANGI HOTEL SEMARANG

Aulia Andini Putri

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Abstrak: Perkembangan hotel di Semarang dinilai cukup pesat. Salah satunya adalah New Siliwangi Hotel Semarang, hotel bintang 3 yang berada di tengah kota, walaupun letaknya strategis tetapi masih terdapat masalah yang dihadapi di hotel tersebut, antara lain adanya indikasi menurunnya kinerja karyawan, yang penilaiannya didasarkan pada *skill dan attitude* karyawan New Siliwangi Hotel Semarang. Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan New Siliwangi Hotel Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada New Siliwangi Hotel Semarang yaitu sebanyak 70 karyawan. Sehingga sampel yang digunakan adalah 70 orang tersebut atau seluruh karyawan hotel. Dan alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan pada New Siliwangi Hotel Semarang adalah pimpinan harus dapat memberikan tanggung jawab dan kepercayaan kepada bawahannya untuk mengerjakan tugas-tugas kantor, misalnya memberi kepercayaan pada karyawan untuk menggantikan memimpin apabila pimpinan sedang berhalangan, sehingga karyawan dapat merasa dibutuhkan dan lebih dipercaya untuk mengerjakan tugas kantor.

Kata kunci : motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kota Semarang sebagai salah satu kota besar dan yang merupakan ibukota Jawa Tengah memiliki jumlah hotel yang lumayan banyak. Mulai dari hotel yang sederhana atau yang biasa disebut kelas melati hingga hotel-hotel berbintang. Perkembangan hotel di Semarang dinilai cukup pesat. Hal ini terbukti dari terus bertambahnya jumlah hotel di kota Semarang. Semakin bertambahnya jumlah hotel di Semarang bisa dikarenakan objek wisata di Semarang yang juga semakin

berkembang, hal tersebut pasti akan sangat mempengaruhi daya tarik kota Semarang di mata para wisatawan domestik maupun mancanegara. Menurut Gibson et al. (1995) seperti yang dikutip Masrukhin dan Waridin (2006:200) bahwa kinerja adalah catatan terhadap hasil produksi dan pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Beberapa faktor yang berperan dalam kinerja antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerja dan lingkungan yang berada di

dekatnya yang meliputi individu, sumber

Pada tahun 1969 berdiri sebuah hotel berbintang 3 yang bernama New Siliwangi Hotel di bawah pimpinan Ibu Hj Sri Sujiwati selaku General Manager sekaligus pemilik dari hotel tersebut, berkat tangan dinginnya, New Siliwangi Hotel dapat bertahan hingga sekarang bahkan terus berkembang dan mampu bersaing dengan hotel-hotel lain di Semarang. Berdasarkan wawancara dengan Manajer Front Office bahwa salah satu hal yang menentukan jumlah tamu hotel adalah kinerja karyawan hotel itu sendiri, dan yang mempengaruhi standart penilaian kinerja karyawan di bidang pariwisata dan perhotelan adalah dari *attitude* dan *skill* para karyawannya, tetapi yang paling diutamakan adalah *attitude*. Indikator penilaian *attitude* itu sendiri adalah senyum, sapa, salam, sopan & santun. Jadi ke 5 S tersebut sangat penting dalam penilaian kinerja karyawan hotel. Jika ada karyawan yang tidak

jumlah kamar terisi dibandingkan dengan kamar tersedia setiap bulannya masih dibawah terget yang telah ditentukan New Siliwangi Hotel. Rata-rata occupancy adalah 52,57 %. Untuk bisa memaksimalkan kinerja para karyawan perlu adanya keseimbangan pada sarana dan fasilitas. Selain itu, diperlukan pula suatu motivasi yang dapat diwujudkan melalui gaji yang memadai, pemberian jam kerja yang proporsional kepada karyawan serta kondisi kerja yang aman, tenang dan nyaman. Pola kepemimpinan yang unggul juga perlu diterapkan melalui sikap keteladanan yang diperlihatkan oleh pemimpin kepada bawahan, kecakapan seorang pemimpin yang

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada New Siliwangi Hotel Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

daya, kejelasan kerja, dan umpan balik.

memenuhi salah satu dari indikator penilaian tersebut maka pihak hotel akan memberikan peringatan, dan jika masih tidak ada perubahan yang positif dari karyawan tersebut pihak hotel tidak segan-segan untuk mengeluarkan karyawan tersebut, seperti yang terjadi baru-baru ini di New Siliwangi Hotel yaitu ada karyawan yang terpaksa harus dikeluarkan karena perilakunya yang dianggap kurang sopan dan kurang menghargai tamu hotel. Jadi keramahan dan sikap cepat tanggap terhadap tamu seperti dengan membukakan pintu ketika ada tamu yang akan masuk, membantu membawakan barang bawaan tamu, menunjukkan dan mengantarkan tamu menuju kamar, serta memberikan informasi yang dibutuhkan tamu dengan baik sangat diutamakan dalam penilaian kerja di New Siliwangi Hotel.

dimunculkan dalam pengambilan keputusan, teknik-teknik yang diterapkan dalam bekerja dan gaya kepemimpinan yang mendukung kearah tercapainya tujuan organisasi. Tercapainya kepuasan kerja juga memberi pengaruh kepada kinerja karyawan, hal ini bisa dilihat melalui tingkat absensi (kedatangan) dan disiplin yang tinggi, tingkat perputaran pegawai yang rendah, sikap loyalitas (kesetiaan) karyawan yang terhadap perusahaan serta konflik yang jarang terjadi di perusahaan walaupun tidak menutup kemungkinan terjadi suatu konflik antar personil. Dengan demikian rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini sebagai berikut:

- karyawan pada New Siliwangi Hotel Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada New Siliwangi Hotel Semarang ?

4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada New Siliwangi Hotel Semarang ?

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada New Siliwangi Hotel Semarang
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan pada New Siliwangi Hotel Semarang

3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada New Siliwangi Hotel Semarang
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada New Siliwangi Hotel Semarang

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

KINERJA

Kinerja merupakan prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan penilaian kinerja adalah proses 3 penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh pimpinan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. (Siagian 2002:29) Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

MOTIVASI

Motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan

upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual (Stephen P. Robbins, 2001 : 166). Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya

Menurut Faustino (2002:179), yang disebut pegawai yang termotivasi adalah pegawai yang perilakunya diarahkan kepada tujuan organisasi dan aktivitas-aktivitasnya tidak mudah terganggu oleh gangguan-gangguan kecil. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak.

KEPEMIMPINAN

Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

KEPUASAN KERJA

Menurut pendapat dari Werther dan Davis (1986) dalam Prabowo (2003) dan Munandar, Sjabadhyni, Wutun (2004:73) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi

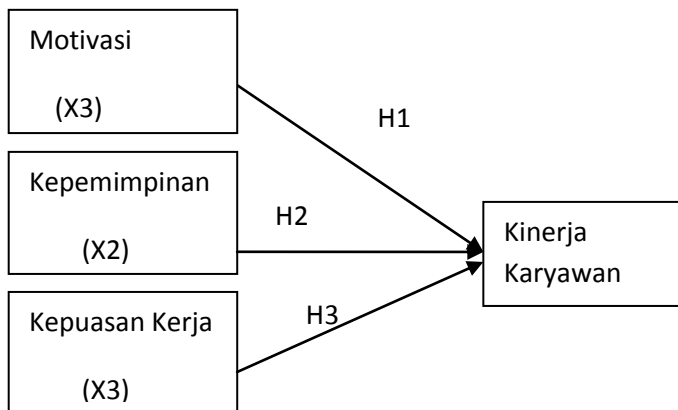
kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Dole dan Schroeder (2001) dan Koesmono (2005), mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Testa (1999) dan Locke (1983) dalam Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Lebih lanjut Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan, atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang digunakan dalam penelitian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan New Siliwangi Hotel
2. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan New Siliwangi Hotel
3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan New Siliwangi Hotel

Kerangka Pemikiran



Metode Penelitian

1. Pada penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan new Siliwang hotel semarang yang berjumlah 70 karyawan.
2. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini Menggunakan teknik sampling jenuh karena sampel kecil kurang dari 100 sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, dengan 70 responden.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan).

Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Husein Umar, 2011:126)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = variabel kinerja karyawan

a = konstanta regresi berganda

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

X_1 = variabel motivasi kerja

X_2 = variabel kepemimpinan

X_3 = variabel kepuasan kerja

e = error

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2007:83).

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 0,391 + 0,252 X_1 + 0,365 X_2 + 0,277 X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

- a. Konstanta = 0,391. Menunjukkan bahwa bila variabel Motivasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3), nilainya nol (0) maka arah perubahan variabel kinerja karyawan akan sama dengan nilai konstanta.
- b. Koefisien regresi $X_1 = 0,252$. Menunjukkan bahwa variabel

Motivasi (X_1) memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, apabila variabel motivasi meningkat satu satuan sementara kepemimpinan (X_2) dan Kepuasan kerja (X_3) tidak berubah atau tetap maka variabel Y juga akan meningkat.

- c. Koefisien regresi $X_2 = 0,365$. Menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_2) memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, apabila variabel kepemimpinan (X_2) meningkat satu satuan sementara Motivasi (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_3) tidak berubah atau tetap maka variabel Y juga akan meningkat.
- d. Koefisien regresi $X_3 = 0,277$. Menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_3) memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, apabila variabel kepuasan kerja (X_3) meningkat satu satuan sementara motivasi (X_1), kepemimpinan (X_2) tidak berubah atau tetap maka variabel Y akan meningkat.

Pengujian Hipotesis

(Uji F)

Pada tabel Anova diperoleh nilai $F = 24,845$ dan nilai signifikansi $= 0,000 < 5\%$ ini berarti variabel independen motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan benar – benar berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dengan kata lain variabel-variabel

independen motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja mampu menjelaskan besarnya variabel dependen kinerja karyawan.

(Uji t)

Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel X_1 (Motivasi) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,713$ dan signifikansi sebesar $0,009 < 5\%$ jadi H_1 diterima. Ini berarti variabel independen motivasi secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Pada variabel X_2 (Kepemimpinan) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,705$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 5\%$ jadi H_2 diterima. Ini berarti variabel independen kepemimpinan secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Pada variabel X_3 (Kepuasan kerja) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,585$ dan signifikansi $0,012 < 5\%$ jadi H_3 diterima. Ini berarti variabel independen Kepuasan kerja secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai R^2 yaitu sebesar $0,544$ artinya variabilitas variabel motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar $54,4\%$, sedangkan sisanya sebesar $45,6\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkemampuan tidak lepas dari adanya kemampuan dan motivasi kerja dari orang yang bersangkutan. Dengan kata lain, seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan didukung oleh kemampuan bekerja yang baik maka akan tercipta kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Motivasi seseorang biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus dan selalu berorientasi pada tujuan. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi adalah karyawan yang perilakunya diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2001)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu t hitung sebesar 2,713 dan signifikan pada 0,009. Motivasi diukur dengan menggunakan Gaji di tempat kerja yaitu apabila Gaji di tempat kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Hubungan dengan rekan kerja yaitu apabila hubungan dengan rekan kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Pujian atas kinerja yaitu apabila pujian atas kinerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Pekerjaan itu sendiri yaitu apabila pekerjaan itu sendiri meningkat maka kinerja karyawan meningkat.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Alwi Suddin dan Sudarman (2010) yang menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan sangat dibutuhkan guna membentuk organisasi yang efektif dan efisien, karena peranan kepemimpinan juga dapat mendorong pada kinerja pegawai. Hal ini disebabkan pemimpin merupakan faktor dominan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik akan memberi dampak baik pada kinerja karyawan, sebaliknya kepemimpinan yang buruk akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, yaitu t hitung sebesar 3,705 dan signifikan pada 0,000. Kepemimpinan diukur dengan menggunakan pimpinan memberikan ide-ide baru yaitu apabila pimpinan memberikan ide-ide baru meningkatkan kinerja juga ikut meningkat, pimpinan selalu ikut berpartisipasi yaitu apabila pimpinan selalu ikut berpartisipasi meningkatkan maka kinerja juga ikut meningkat, pimpinan memberitahu karyawan tentang pekerjaannya yaitu apabila pimpinan memberitahu karyawan tentang pekerjaannya meningkat maka kinerja juga akan meningkat, pimpinan mampu mendelegasikan pekerjaan yaitu apabila pimpinan mampu mendelegasikan pekerjaan meningkat maka kinerja juga ikut meningkat.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Alwi Suddin dan Sudarman (2010) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, yaitu t hitung sebesar 2,585 dan signifikan pada 0,012. Kepuasan

kerja diukur dengan menggunakan kepuasan terhadap pekerjaan yaitu apabila kepuasan terhadap pekerjaan meningkat maka kinerja juga ikut meningkat, puas terhadap penghargaan dari kantor yaitu apabila puas terhadap penghargaan dari kantor meningkat maka kinerja juga ikut meningkat, puas bekerjasama dengan rekan kerja yaitu apabila puas bekerjasama dengan rekan kerja meningkat maka kinerja juga ikut meningkat, puas dengan lingkungan bekerja yaitu apabila puas dengan lingkungan bekerja meningkat maka kinerja juga ikut meningkat.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Untung Sriwidodo dan Bangun Sugito (2007) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a.) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa apabila karyawan motivasinya meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, demikian pula sebaliknya, jika karyawan kurang diberi motivasi dari kantor maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.
- b.) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa apabila pola kepemimpinan di kantor meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, demikian pula sebaliknya, jika karyawan tidak

suka dengan pola kepemimpinan di kantor maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

- c.) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, demikian pula sebaliknya, jika karyawan kurang memiliki kepuasan dalam bekerja maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan adalah variabel paling utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan diukur dengan menggunakan pimpinan menggunakan ide-ide baru, pimpinan selalu ikut berpartisipasi,

- pimpinan memberitahu karyawan tentang pekerjaan, pimpinan mampu mendelegasikan pekerjaan. Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh indikator paling kecil adalah pimpinan mampu mendelegasikan pekerjaan yaitu sebesar 4,08. Hal ini harus menjadi perhatian New Siliwangi Hotel Semarang agar pemimpin dapat memberikan tanggung jawab dan kepercayaan kepada bawahannya untuk mengerjakan tugas-tugas kantor, misalnya memberi kepercayaan pada karyawan untuk menggantikan memimpin rapat apabila pimpinan sedang berhalangan, hal itu dilakukan agar karyawan dapat merasa dibutuhkan dan lebih di percaya untuk mengerjakan tugas kantor.
2. Motivasi adalah variabel kedua terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga untuk mengoptimalkan kinerja karyawan perlu adanya peningkatan motivasi untuk semua karyawan. Motivasi diukur dengan menggunakan gaji di tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, pujian atas kinerja, pekerjaan itu sendiri. Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh indikator paling kecil adalah gaji di tempat kerja yaitu sebesar 3,55. Hal ini harus menjadi perhatian New Siliwangi Hotel Semarang untuk lebih meningkatkan motivasi dengan memberikan gaji dan bonus yang lebih sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan karyawannya agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.
 3. Kepuasan kerja adalah variabel terkecil yang mempengaruhi kinerja karyawan diukur dengan menggunakan kepuasan terhadap pekerjaan, puas terhadap penghargaan dari kantor, puas bekerjasama dengan rekan kerja, puas dengan lingkungan bekerja. Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh indikator paling kecil adalah puas terhadap penghargaan dari kantor yaitu sebesar 3,77. Hal ini harus menjadi perhatian New Siliwangi Hotel Semarang untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi atau yang kinerjanya baik, misalnya dengan memberikan promosi untuk kenaikan jabatan, atau dengan memberikan hadiah kepada karyawan berprestasi tersebut.

Daftar Pustaka

- Aurelia Potu. 2013. "Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado", Jurnal EMBA, Volume 1, Nomor 4, 1208-1218
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan Studi Kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia", **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan**, Volume 10, Nomor 2, 124-135,
- Dubrin, Andrew J. 2005. **Leadership**. Edisi kedua. Prenada Media, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2007. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Cetakan IV, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam 2009, **Aplikasi Analisis Multivariate SPSS**, Edisi I, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino. C. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Andi : Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. **Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas**. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Istijanto. 2006. **Riset Sumber Daya Manusia**. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Koesmono H. Teman, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Subsektor Industri Pengelolaan Kayu Ekspor di Jawa Timur, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005. **Perilaku dan Budaya Organisasi**, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Masrukhin dan Waridin. 2006. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai", **EKOBIS**, Vol.7, No. 2, 197-209,
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2006. **Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia**. Salemba Empat: Jakarta.
- Mochamad Risqon dan Didik Purwadi. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", *Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 13, No. 1, 35-43,
- Rivai, Veithzal. 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbinss, Stephen P. 1996. **Perilaku Organisasi 1: Konsep**,

- Kontroversi,Aplikasi,**
Prenhallindo, Jakarta.
- Robbinss, Stephen P. 2001.
**Organizational Behavior
(Terjemahan) Jilid 1**, Edisi
Kedelapan, PT.Bhuana Ilmu
Populer, Jakarta.
- Saydam.2000.**Manajemen
Pengembangan SDM**, Raja
Grafindo Persada, Depok.
- Sjafri, Mangkuprawira dan Aida, V
Hubeis. 2007. **Manajemen Mutu
Sumber Daya Manusia**, Ghalia
Indonesia: Bogor.
- Siagian, Sondang P. (2002).**Kiat
Meningkatkan Produktivitas
Kerja**, Cetakan Pertama,
PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Sri Mulyani, Siti. 2007. “Pengaruh
Insentif, Motivasi dan Kompetensi
terhadap Kinerja Pegawai pada
Balai Besar Karantina Tumbuhan
Tanjung Perak Surabaya”, **Jurnal
Eksekutif**, Volume 4, Nomor 1,
April 2007,
- Sylvana Andi, 2002. Pengaruh Gaya
Kepemimpinan terhadap Kinerja
dan Kepuasan Kerja Anggota Polri
Polda Metro Jaya, Jurnal
Universitas Terbuka, Jakarta.
- Tika H. Moh. Pabundu. 2006. **Budaya
Organisasi dan Peningkatan
Kinerja Perusahaan**, Cetakan
Pertama, PT. Bhumi Aksara,
Jakarta.
- Triyaningsih dan Wiharso. 2007.
“Motivasi Kerja dan Gaya
Kepemimpinan terhadap Kinerja
Penghulu”, **Jurnal Manajemen
Sumber daya Manusia**, Volume
2, Nomor 1, 44-53,
- Tobing Sulianti, Diana. 2009. “Pengaruh
Komitmen Organisasional dan
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja
Karyawan PT.Perkebunan
Nusantara III di Sumatera Utara”,
**Jurnal Manajemen dan
Kewirausahaan**, Volume 11,
Nomor 1, 31-37,
- Umar, Husein. 2011. **Metode Penelitian
untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**,
Rajawali Pers, Jakarta.
- Wirjana Bernardine R. 2005.
Kepemimpinan, Cetakan Pertama,
Penerbit Andi, Yogyakarta.