

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL PURI SARON DENPASAR**

**Donna Meilia Indirawati¹
A.A. Ketut Sri Asih²
Ni Putu Rizka Indrayanti³**

(Fakultas Bisnis dan Sosial Humaniora, Universitas Triatma Mulya^{1,2,3})
email: donna.meilia@triatmamulya.ac.id

Abstract

Every organization has human resources which are the most important assets for the company, where those human resources have the ability to develop in determining the company's success in the long run. Human resources in the company need to be managed with the demands and capabilities of the organization. The study aims to: 1) determine the effect of work motivation on employee performance, 2) determine the effect of job satisfaction on employee performance, 3) determine the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance, 4) the independent variables that have a dominant influence on employee performance at Puri Hotel Saron Denpasar. The study population was all staff at the Puri Saron Hotel in Denpasar totaling 60 people. The analytical tool used is multiple linear regression analysis. Hypothesis testing used is a t-test tool to test the partial effect of work motivation and job satisfaction on employee performance, as well as analysis of determination to analyze the effect of independent variables on the dependent variable. The regression equation obtained: $Y = 0.520 + 0.618 + 0.434 X_2$. This model shows that: 1) there is a positive and significant influence of work motivation on employee performance, 2) there is a positive and significant effect on job satisfaction on employee performance, 3) the amount of influence contributed by work motivation and job satisfaction on employee performance is 71.2% , and 4) work motivation is a variable that has a dominant influence on employee performance at the Puri Saron Hotel in Denpasar.

Keywords: *work motivation, job satisfaction, employee performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan persaingan bisnis di Indonesia adalah salah satu fenomena yang sangat menarik untuk disimak, terlebih dengan adanya globalisasi dalam bidang ekonomi yang semakin membuka peluang pengusaha asing untuk turut berkompetensi dalam menjaring konsumen lokal. Dampak globalisasi menyebabkan industri jasa yang terdiri dari berbagai macam industri seperti, industri telekomunikasi, transportasi,

perbankan, dan perhotelan berkembang dengan cepat

Perusahaan lokal sebagai tuan rumah semakin dituntut untuk mengenali perilaku konsumen untuk menyesuaikan kemampuan perusahaan dan kebutuhan mereka. Perusahaan yang ingin bertahan harus mempunyai nilai lebih yang menjadikan perusahaan tersebut berbeda dengan perusahaan lain. Nilai lebih yang ditawarkan akan semakin

memberikan kemantapan kepada calon konsumen untuk bertransaksi atau mendorong para konsumen lama untuk bertransaksi kembali.

Industri perhotelan adalah industri jasa yang memandukan antara barang dan jasa. Desain bangunan, interior dan eksterior kamar hotel serta restoran, suasana yang tercipta di dalam kamar hotel, serta makanan dan minuman yang dijual beserta fasilitas yang ada merupakan contoh produk yang dijual. Selain itu jasa yang dijual adalah keramahan dan ketrampilan staff/karyawan hotel dalam melayani pelanggannya.

Jasa sebagai aktivitas atau manfaat yang ditawarkan oleh suatu pihak lain yang pada dasarnya tanpa wujud dan tidak menghasilkan kepemilikan apapun. Dahulu fungsi hotel hanya sebagai tempat bermalam bagi konsumen yang melakukan perjalanan bisnis atau wisata dan tidak memiliki relasi ditempat tujuan.

Hotel Puri Saron Denpasar menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yang dianggap mampu untuk mengelola serta mengembangkan perusahaan dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pemberian motivasi kerja dan kepuasan kerja. Dengan memberikan motivasi kerja dan kepuasan kerja diharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Adapun kinerja karyawan Hotel Puri Saron Denpasar masih belum dapat dikatakan baik, karena ada beberapa complain dari tamu berkaitan dengan pelayanan yang diberikan seperti: beberapa karyawan yang kurang ramah, ada bangunan yang kurang direnovas, breakfast yang monoton, beberapa fasilitas kamar yang sering rusak

seperti AC, *safety box*, dan *mini chiller*, dan bahan makanan yang tidak ready.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan keseluruhan dorongan yang diberikan oleh manajemen kepada karyawan, sehingga karyawan akan bergerak dengan penuh gairah melaksanakan pekerjaan masing-masing demi tercapainya tujuan organisasi. Motivasi kerja menurut Hasibuan (2007) adalah pemberian daya gerak yang memberikan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan berinteraksi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dengan adanya motivasi kerja yang tepat oleh pihak manajemen maka karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi kerja yang diberikan Hotel Puri Saron Denpasar yaitu berupa motivasi kerja finansial dan non finansial. Motivasi kerja finansial berupa gaji yang didapatkan oleh karyawan belum sesuai dengan UMK tapi akan ditingkatkan lagi setiap tahunnya, THR (tunjangan hari raya) juga disebut dengan istilah bonus yang diberikan saat hari raya keagamaan, dan *service charge* yang merupakan suatu komponen yang menjadi kesatuan dengan harga produk layanan tertentu pada transaksi penjualan di hotel. Motivasi kerja non finansial yang diberikan dalam bentuk pujian yang disampaikan secara pribadi oleh manajemen kepada karyawan dan *outing/gathering* yang dilakukan sekali dalam setahun saat waktu senggang.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin, (2003) mendukung penelitian sebelumnya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga tinggi.

Selain motivasi kerja, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Dalam hal kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

Sementara itu, beberapa faktor yang mengenai kebutuhan dan keinginan karyawan, yakni gaji yang sesuai dengan UMK, pekerjaan yang aman seperti BPJS kesehatan dan BPJS tenaga kerja, rekan kerja yang kompak dan tidak memberikan pekerjaannya terhadap pekerja lain yang harusnya bisa diselesaikan saat itu juga, penghargaan terhadap pekerjaan yang menguntungkan bagi perusahaan, kesempatan untuk maju seperti diadakan training setiap sebulan sekali untuk meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi

atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaiknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari pada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Menurut Handoko kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan umur, semakin tua umur karyawan, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan-pekerjaan mereka. Pengharapan-pengharapan yang lebih rendah dan penyesuaian yang lebih baik terhadap situasi kerja, karena mereka lebih berpengalaman menjadi alasan yang melatar belakangi kepuasan kerja mereka.

Kepuasan kerja karyawan di Puri Saron Hotel Denpasar dapat dikatakan masih belum maksimal karena masih ada beberapa keluhan dari karyawan berkaitan dengan hal tersebut. Keluhan karyawan terutama berkaitan dengan kepuasan terhadap motivasi yang dirasa masih belum sesuai dengan harapan mereka, terutama motivasi finansial. Keluhan lain juga dirasakan terhadap rekan sekerja, dimana masih banyak karyawan yang tidak bisa bekerja dalam sebuah *team work* karena merasa bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan itu sendiri tanpa harus berkoordinasi dengan orang lain. Beberapa permasalahan ini tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja

karyawannya dengan harapan, agar tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan yang tinggi akan menjadi bekal untuk menghadapi persaingan yang semakin kompetitif, dalam perusahaan inovasi dan improvisasi akan membantu karyawan untuk mencapai target dan tujuan yang ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja karyawan turun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jelas melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Saron Denpasar ?
2. Apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Saron Denpasar ?
3. Berapakah besar pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Saron Denpasar ?
4. Variabel bebas manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Saron Denpasar ?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian motivasi kerja

Motivasi kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, atau sebab tergerak untuk melakukan sesuatu. Menurut Hasibuan (2007), motivasi kerja adalah pemberian

daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan berinteraksi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

a. Tujuan motivasi kerja

Menurut Gouzali (2005), pada dasarnya tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk :

1. Mengubah perilaku karyawan seesui dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Mempertinggi moral kerja karyawan.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Meningkatkan produktivitas dan efesinsi.
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

b. Macam-macam motivasi kerja

Menurut Handoko (2006), motivasi kerja ada 2 macam yaitu:

1. Motivasi finansial yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberi imbalan dalam bentuk finansial atau uang kepada karyawan. Imbalan ini sering disebut insentif.
2. Motivasi non finansial yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial tetapi dalam bentuk pujian dan pendekatan manusiawi dan lain sebagainya.

Dua jenis motivasi ini sengaja diberikan khususnya yang berupa motivasi finansial oleh perusahaan sebagai usaha untuk menggerakkan para karyawan kerah prestasi kerja yang lebih tinggi. Motivasi kerja berupa material (uang) adalah cara yang

dianggap paling efektif khususnya diberikan kepada karyawan pada tingkat manajemen dibawah.

c. Indikator motivasi kerja

1. Upah/Gaji.
2. Pemberian insentif.
3. Mempertahankan harga diri.
4. Memenuhi kebutuhan rohani.
5. Memenuhi kebutuhan partisipasi.
6. Penempatan pegawai yang sesuai.
7. Menimbulkan rasa aman dimasa depan.
8. Memperhatikan lingkungan tempat kerja.
9. Memperhatikan kesempatan untuk maju.
10. Menciptakan persaingan yang sehat.

Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Handoko, 2005). Selain itu kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Secara umum kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari. Terdapat tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja, yaitu :

1. Kepuasan kerja adalah respon emosional dari situasi kerja.
2. Kepuasan kerja adalah seberapa hasil yang didapatkan atau apakah hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan.

3. Kepuasan kerja menggambarkan pula perilaku seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu, (Robbins, 2006).

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive index* (JDI) Luthans (dalam Robins, 2006), yaitu :

1. Pekerja itu sendiri
2. Gaji
3. Promosi
4. Supervisor
5. Rekan kerja

b. Indikator kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator menurut (Mas'ud, 2004) yang meliputi antara lain :

1. Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senangnya karyawan akan gaji yang diterima.
2. Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senangnya karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
3. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senangnya karyawan akan mendukung rekan kerja.
4. Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senangnya karyawan akan perlakuan dari pemimpin.

Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian

kinerja karyawan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi, menurut (Handoko : 2006) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggungjawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan melakukan penilaian kinerja pada karyawannya.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Wirawan (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut :

1. Faktor internal

Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya, bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, ertos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi

Karyawan memerlukan dari organisasi ditempat ia bekerja dan melaksanakan tugasnya, dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan Sistem kompensasi dan iklim kerja yang buruk dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi

yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan budaya masyarakat.

b. Penyebab kinerja karyawan rendah

Disamping mengukur dan mencatat kinerja karyawan setiap unit dan organisai kinerja setiap orang, evaluasi kinerja harus menganalisis penyebab kinerja rendah. Penyebabnya dapat bersikap internal atau eksternal, menyangkut orang atau individu. Beberapa faktor penyebab kinerja karyawan rendah adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan atau keterampilan

Karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar, dan kurangnya keterampilan, pengetahuan, atau kemampuan.

2. Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja yang buruk dan kurang mendukung untuk karyawan.

3. Sumber daya

Kekurangan sumber daya atau teknologi yang mendukung kinerja karyawan.

4. Motivasi

Proses memberi motivasi yang kurang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

c. Indikator kinerja karyawan

Mangkunegara (2006) memaparkan indikator yang digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kecakapan yaitu keterampilan dan kecepatan yang dimiliki oleh karyawan.

2. Kejujuran yaitu penyampaian sesuatu yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Tangung jawab yaitu karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.
4. Inisiatif yaitu kemampuan karyawan untuk mengambil keputusan dalam keadaan mendesak.
5. Kerjasama yaitu kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan sekerjanya, bawahan, maupun atasan.
6. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan sebelumnya.
7. Kecepatan kerja yaitu seberapa cepat karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan rutin tanpa menguangi kualitas kerja.
8. Tingkat kesalahan kerja yaitu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan rencana menyeluruh dari penelitian yang mencakup hal-hal yang akan dilakukan peneliti mulai dari perumusan masalah, membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisis akhir data yang selanjutnya disimpulkan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden yang merupakan karyawan pada Hotel Puri Saron Denpasar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 31 orang atau 51,7%. Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan hanya sebanyak 29 orang atau 48,3%.

Karakteristik responden menurut usia dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden yang merupakan karyawan pada Hotel Puri Saron Denpasar berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 35 orang atau 58,3%. Kemudian yang berusia 31-40 tahun sebanyak 24 orang atau 40%, dan berusia >40 tahun sebanyak 1 orang atau 1,7%.

Karakteristik responden menurut pendidikan diperoleh hasil responden yang merupakan karyawan pada Hotel Puri Saron Denpasar sebagian besar berpendidikan S1 yaitu sebanyak 28 orang atau 46,7%. Berpendidikan Diploma sebanyak 23 orang atau 38,3%, dan sisanya sebanyak 9 orang atau 15,0% berpendidikan SMA/K.

Karakteristik responden menurut masa kerja diperoleh hasil bahwa responden yang merupakan karyawan pada Hotel Puri Saron Denpasar sudah bekerja selama 3-5 tahun yaitu sebanyak 31 orang atau 51,7%. Sedangkan yang bekerja >5 tahun sebanyak 18 orang atau 30%, dan yang bekerja 1-2 tahun sebanyak 11 orang atau 18,3%.

Hasil validitas dan reliabilitas rekapitulasi hasil perhitungan nilai korelasi dari tiap-tiap item pernyataan diperoleh hasil yang besarnya di atas 0,3. Hal ini berarti semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid. Berdasarkan

rekapitulasi perhitungan nilai Cronbach's alpha dari masing-masing variabel pada tabel 4.5 diperoleh hasil yang besarnya diatas 0,60 yaitu motivasi kerja sebesar 0,719, kepuasan kerja sebesar 0,770 dan kinerja karyawan sebesar 0,788. Hal ini berarti semua variabel dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

Hasil normalitas data menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal.

Hasil multikolinearitas dapat diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel, yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah sebesar 1,874 lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

Hasil heteroskedastisitas terlihat bahwa pola grafik plot antar nilai prediksi ZPRED dengan residualnya SRESID terbesar dalam batasan nilai-nilai Y prediksi dan Y sesungguhnya, dan tidak ada data yang berada diluar batasan tersebut. Hal ini terjadi heteroskedastisitas terhadap data hasil penelitian tersebut.

Dilihat dari persamaan regresi $Y = 0,520 + 0,618X_1 + 0,434X_2$ dimana persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Puri Saron Denpasar sebesar 0,618 memiliki arti bahwa setiap peningkatan perhatian terhadap motivasi kerja (X_1) dapat meningkatkan kinerja karyawan

(Y), sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Saron Denpasar.

- b. Pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Puri Saron Denpasar sebesar 0,434 memiliki arti bahwa setiap peningkatan perhatian terhadap kepuasan kerja (X_2) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y), sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Saron Denpasar.
- c. Konstanta 0,520 yang artinya jika variabel motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) atau nilai sama dengan 0, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap konstan sebesar 0,520.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Saron Denpasar. Ini berarti bahwa peningkatan perhatian terhadap motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan pada Hotel Puri Saron Denpasar.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Saron Denpasar. Ini berarti bahwa peningkatan perhatian terhadap kepuasan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan pada Hotel Puri Saron Denpasar.
3. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Saron Denpasar adalah 71,2%.
4. Motivasi kerja merupakan variabel bebas yang memiliki pengaruh

dominan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Saron Denpasar

Praktek. Rineka Cipta, Jakarta.

Saran

1. Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pihak manajemen Hotel Puri saron Denpasar sebaiknya terus meningkatkan pemberian motivasi kerja kepada karyawan, baik motivasi financial maupun non finansial. Kepuasan kerja karyawan juga perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen, agar kinerja karyawan juga meningkat.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan, diharapkan pihak manajemen Hotel Puri Saron Denpasar terus meningkatkan motivasi kerja sehingga karyawan merasa nyaman bekerja dan mereka dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, khususnya dalam pelayanan kepada tamu-tamu yang datang ke Hotel Puri Saron Denpasar.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengembangkan lagi penelitian yang dilakukan baik dari jumlah sampel maupun variabel yang diteliti sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih baik lagi..

Dessler, Gray. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh. Jakarta : PT. Prenhalindo.

Edhi Prasetyo dan Wahyuddin. 2003. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Suraakarta.* Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo.

Gomes, Faustino Cardoso. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit : Andi. Yogyakarta.

Gouzali, Sadam. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro.* Jakarata, Djambaran.

Handoko, T Hani. 2005. *Manajmen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Edisi 2. Yogyakarta : BPEE.

Handoko. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Edisi 2. Yogyakarta : BPEE.

Hasibuan.2007.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* BEPP-UGM, Yogyakarta.

Hiedjrarachman, Ranupandojo.2005. *Manajemen Personalia.* Edisi keempat. BPFE : Yogyakarta.

Luthans, F. 2006. *Prilaku Oraganisasi.* Edisi kesepuluh. Alih bahasa : Vivin Andika

DAFTAR PUSTAKA

- Algifri. 2002. *Statistik Induksi untuk Ekonomi Bisnis.* Akademi Manajemen Perusahaan YKPN : Yogyakarta
- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendektan Praktek.* Rineka Cipta, Jakarta
- Arikunto, Suharsini. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendektan*

-
- Yuwono, dkk. Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung
- Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Rafika Aditama : Bandung.
- Mas'ud, *Manajemen Sumber Daya*, Jilid 2, Edisi Indonesia, PT Prenhalindo, Jakarta. 2004.
- Riduan, 2004. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta : PT Indeks Kelomok Gramedia.
- Setiawan Kurnita. C. L , 2016. *Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karayawan di Hotel Puri Saron Denpasar*. Badung.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN, Yogyakarta.
- Sofyan Hadi, 2018. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Guru SMPIT Putra*. Jakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit : Alfabeta , Bandung.
- Sugiyono, 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan keduabelas. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Wahyuni, 2019. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Badung.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Penelitian*.
-