

# **PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UB GUEST HOUSE**

**Edy Sumego**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

Jalan MT. Haryono No 165 Malang, Indonesia

[edysumego@yahoo.com](mailto:edysumego@yahoo.com)

**Dosen Pembimbing**

**Lily Hendrasti Novadjaja, SE, MM**

## **ABSTRAKSI**

Penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UB Guest House. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui indikator-indikator dalam motivasi dan kepuasan kerja yaitu kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan, gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, sikap pemimpin, kondisi kerja, dan promosi.

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan objek penelitian adalah UB Guest House. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 responden dengan menggunakan teknik *total sampling* atau sensus. Metode analisis yang digunakan adalah uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Sementara untuk pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji-t dan uji-F dengan bantuan aplikasi SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan UB Guest House. Secara parsial, motivasi maupun kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UB Guest House.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja, UB Guest House

# **INFLUENCE OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES UB GUEST HOUSE**

**Edy Sumego**

Faculty of Economics and Business, University of Brawijaya

edysumego@yahoo.com

**Supervisor**

**Lily Hendrasti Novadjaja, SE, MM**

## **ABSTRACTION**

This study discusses the influence of motivation and job satisfaction on employee performance UB Guest House. The purpose of this study was to determine the indicators in motivation and job satisfaction, namely the need for achievement, need for affiliation, need for power, salary, the job, co-worker, manager, working conditions, and promotion.

This research is explanatory research and the object of research is UB Guest House. The samples was conducted to 40 respondents using total sampling or census. The analytical method is research instrument, classical assumption test, multiple linear regression analysis. F-test and t-test is for the research hypothesis testing through SPSS applications.

The results of this study showed that motivation and job satisfaction simultaneously and significant influence on employee performance UB Guest House. Partially, motivation and job satisfaction influence on employee performance.

**Keywords:** Motivation, Job Satisfaction, Performance, UB Guest House.

## LATAR BELAKANG

Di dalam perusahaan, terdapat berbagai tingkatan jabatan mulai dari pemimpin sampai karyawan, hal ini berguna untuk mengatur dan menjalankan tugas dari masing-masing jabatan. Jabatan yang kadang dipandang tidak terlalu berpengaruh, yaitu jabatan sebagai karyawan, justru merupakan aset yang berharga bagi perusahaan, karena karyawan merupakan sumber daya yang menjadi kekuatan internal perusahaan (Pearce and Robinson, 2007). Maka dari itu karyawan merupakan bagian dari perusahaan yang perlu dikelola dan dikembangkan untuk mendukung kelangsungan perusahaan dan karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk perusahaan.

Ditinjau dari pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan perlu memperhatikan hal yang dapat mendorong kinerja karyawan antara lain motivasi dan kepuasan kerja (Gibson, 2008). Teori motivasi menurut Mc.Celland terbagi menjadi kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan, dimana salah satu indikator motivasi ini adalah seseorang senang melakukan pekerjaan dengan cara yang baru (Hasibuan, 2014), sedangkan salah satu indikator kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menantang (Robbins, 2007).

Beberapa penelitian terkait motivasi, kepuasan kerja dan kinerja antar lain: Febri Furqon Artadi, 2015, 2014, Handyna Ariastra Loviana, 2013, dan penelitian Alamdar Hussain Khan, 2011. Hasil dari beberapa penelitian tersebut terbukti bahwa motivasi maupun kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kualitas dan kuantitas pekerjaan karyawan dapat dipengaruhi oleh rutinitas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Pengulangan tanpa variasi atau tantangan baru akan menimbulkan kejenuhan yang umumnya disebabkan seorang karyawan merasa tak memiliki kontrol sama sekali atas apa yang ia lakukan, merasa kurang diapresiasi, serta minimnya kepuasan diri atas pencapaian mereka (Kinicki, 2007).

Kejenuhan dapat terjadi jika pekerja atau karyawan bekerja di satu tempat atau satu bagian saja. Hal ini dapat terjadi pada karyawan yang bekerja di bidang jasa pelayanan, khususnya di perhotelan. Rutinitas pekerjaan karyawan di hotel memang relatif sama setiap harinya, seperti halnya di UB Guest House.

Penulisan skripsi ini lebih memfokuskan pada kondisi yang dialami oleh karyawan UB Guest House, apakah karyawan merasa semangat dan puas dengan pekerjaan mereka yang berdampak peningkatan kinerja, atau justru sebaliknya, mereka merasa jenuh dengan pekerjaan mereka, yang mengakibatkan karyawan tidak dapat mengeluarkan kemampuan yang dimiliki dengan maksimal. Kondisi ini perlu disikapi dengan memperhatikan sesuatu yang dapat memotivasi karyawan dan juga memperhatikan kepuasan kerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori motivasi Mc.Celland yaitu karyawan

senang melakukan pekerjaan dengan cara yang baru serta kepuasan kerja menurut Robbins yaitu pekerjaan yang menantang, apakah dengan beberapa hal tersebut dapat memberikan variasi pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka diajukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN UB GUEST HOUSE”**.

#### **Rumusan Masalah**

- 1) Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UB Guest House.
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UB Guest House.
- 3) Apakah motivasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UB Guest House.

#### **Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan UB Guest House
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UB Guest House
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan UB Guest House.

#### **KAJIAN TEORI**

Motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala

daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hasibuan (2014). Menurut Robbins (2007) motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Terdapat teori motivasi yang disebut *Mc. Clelland's Achievement Motiovation Theory*, dalam teori yang dikemukakan oleh Mc.Clelland adanya tiga jenis kebutuhan yaitu sebagai berikut:

- a. *Need for achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan dorongan akan tanggung jawab untuk memecahkan masalah. Dalam jenis kebutuhan ini, karyawan yang mempunyai kebutuhan akan berpartisipasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko dalam suatu hal. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih dengan cara baru dan baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi sebagai cara pengembangan diri.
- b. *Need for affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berhubungan sosial, yang merupakan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
- c. *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan, mencapai otoritas dan untuk mempengaruhi orang lain. kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan

kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

Selain motivasi yang tepat, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2012). Menurut Hasibuan (2006) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya”.

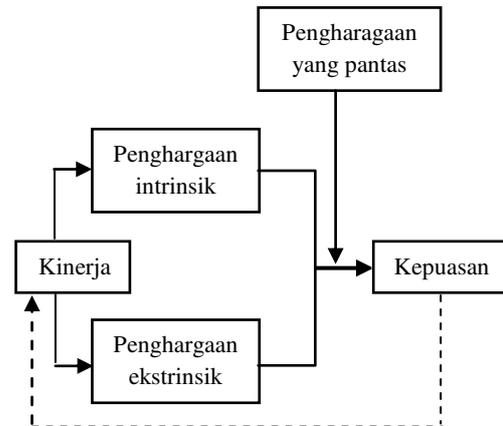
Luthans (2006) mengidentifikasi lima dimensi yang mendorong kepuasan kerja yaitu:

- Pekerjaan itu sendiri, mencakup tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan menerima tanggung jawab.
- Gaji, yaitu upah yang dianggap pantas diterima dibandingkan orang lain dalam organisasi.
- Kesempatan promosi.
- Sikap pemimpin, yaitu kemampuan pemimpin memberikan bantuan teknis dan dukungan.
- Rekan kerja, tingkat kerja dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Aspek-aspek yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins (2007):

- Kerja yang menantang
- Imbalan yang pantas
- Rekan sekerja yang mendukung
- Kondisi kerja yang mendukung
- Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan

Berikut merupakan hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja.



Sumber: *Mathis & Jackson, 2006.*

Gambar tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009).

Menurut Bernardin dan Russel (2010) ada enam dimensi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu :

#### 1. Kualitas (*Quality*)

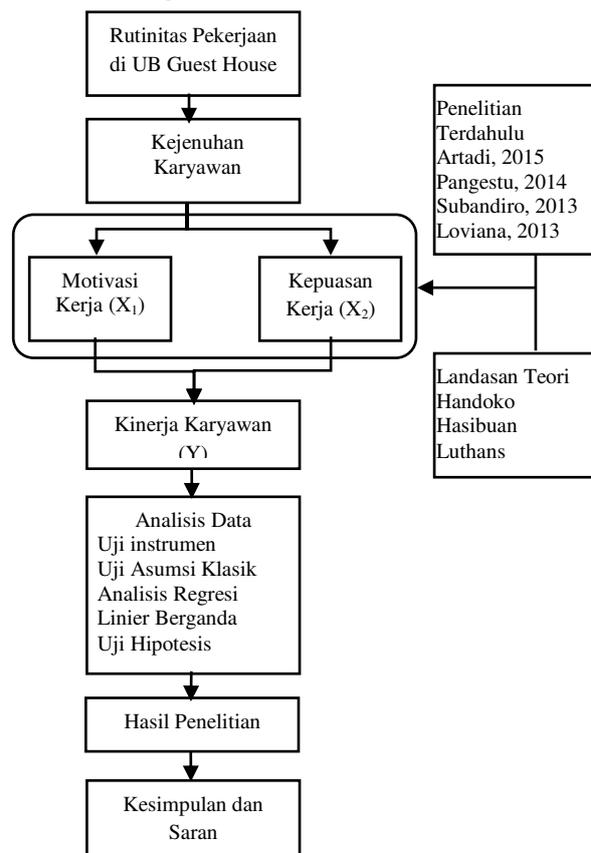
Merupakan hasil kerja dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya.

#### 2. Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Kuantitas merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produk atau jumlah aktivitas pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)  
Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif maka akan bisa mempengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.
4. Keefektifan Biaya (*Cost Effectiveness*)  
Merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan yang digunakan secara optimal dan efisien. Dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif maka akan bisa mempengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum.
5. Pengawasan (*Need for Supervision*)  
Merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik, dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan, para karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan.
6. *Interpersonal Impact*  
Dengan adanya karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Dengan *Interpersonal impact* yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, serta kerjasama antar rekan kerja sehingga akan tercipta peningkatan kinerja.

### Kerangka Pemikiran



### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Umar (2007) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Jenis data dalam penelitian adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan UB Guest House yang berjumlah 40 orang sebagai sampel, sedangkan data sekunder berupa literatur atau *textbook* yang berhubungan dengan penelitian.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Motivasi ( $X_1$ )
  - Kebutuhan prestasi
  - Kebutuhan afiliasi
  - Kebutuhan akan kekuasaan
- b. Kepuasan kerja ( $X_2$ )
  - Pekerjaan itu sendiri
  - Gaji
  - Promosi
  - Sikap pemimpin
  - Kondisi kerja
  - Rekan kerja
- c. Kinerja ( $Y$ )
  - Kuantitas
  - Kualitas
  - *Timeless* (keefektifan biaya)
  - *Need for supervisor*
  - *Interpersonal Impact*

#### Metode Analisis Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Reliabilitas berguna untuk mengetahui handal jawaban seseorang terhadap pernyataan apakah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009).

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data memiliki distribusi normal atau tidak dan model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi mengandung korelasi antar variabel bebas dan data yang bagus bebas dari multikolinieritas, Model regresi seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel independen. Uji heterokedastisitas menguji apakah sebuah grup memiliki varians yang sama atau tidak. Data penelitian seharusnya bersifat homokedastisitas (sama).

Uji-F untuk mengetahui apakah masing-masing variabel

bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama (simultan). Uji-t untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri).

Persamaan regresi dalam penelitian ini menggunakan *standardized coefficients* sehingga persamaannya sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2$$

$Y$  = Nilai hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dalam hal ini merupakan kinerja karyawan.  
 $b$  = Koefisien regresi yang didapatkan dari perhitungan SPSS.

$X_1$  = Variabel bebas (motivasi)

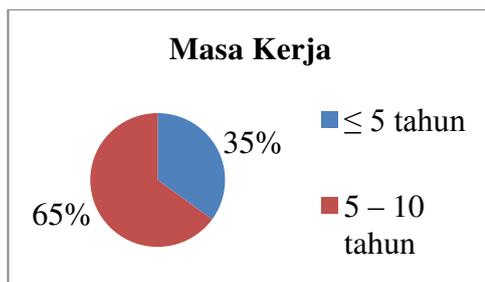
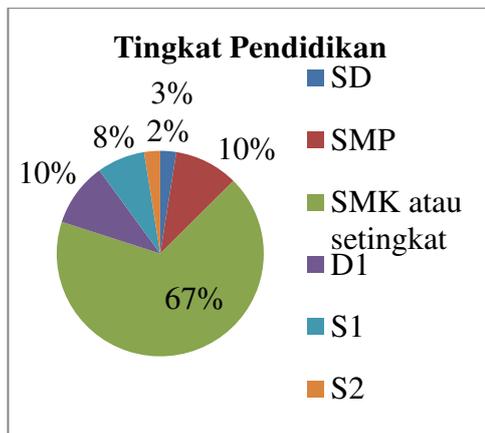
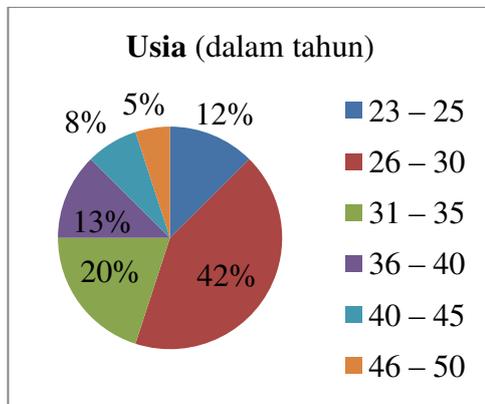
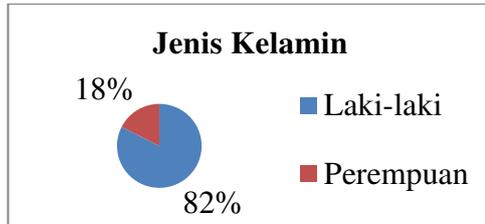
$X_2$  = Variabel bebas (kepuasan kerja)

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

UB Guest House merupakan salah satu unit usaha wisata dari Universitas Brawijaya yang secara operasional berada di bawah tanggung jawab rektorat. Pada pertengahan tahun 2010, UB Guest House telah diubah fungsi dari guest house menjadi hotel. UB Guest House saat ini mempunyai 40 karyawan yang terbagi menjadi tiga shift jam kerja. Berikut jam kerja UB Guest House

Shift	Mulai	Selesai
1	06.00	14.00
2	14.00	22.00
3	22.00	06.00

Diagram di bawah ini merupakan gambaran umum mengenai identitas responden yang berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja responden, yang didapatkan dari kuesioner yang diberikan kepada 40 responden. Berikut diagram tersebut



### Uji Validitas

Item	r <sub>hitung</sub>	Sig.
X <sub>1.1</sub>	0,625	0,000
X <sub>1.2</sub>	0,660	0,000
X <sub>1.3</sub>	0,668	0,000
X <sub>1.4</sub>	0,588	0,000
X <sub>1.5</sub>	0,381	0,015
X <sub>1.6</sub>	0,670	0,000
X <sub>1.7</sub>	0,494	0,001
X <sub>1.8</sub>	0,616	0,000
X <sub>1.9</sub>	0,527	0,000
X <sub>2.10</sub>	0,783	0,000
X <sub>2.11</sub>	0,730	0,000
X <sub>2.12</sub>	0,647	0,000
X <sub>2.13</sub>	0,747	0,000
X <sub>2.14</sub>	0,776	0,000
X <sub>2.15</sub>	0,770	0,000
X <sub>2.16</sub>	0,820	0,000
X <sub>2.17</sub>	0,584	0,000
X <sub>2.18</sub>	0,610	0,000
X <sub>2.19</sub>	0,674	0,000
X <sub>2.20</sub>	0,816	0,000
X <sub>2.21</sub>	0,907	0,000
X <sub>2.22</sub>	0,642	0,000
X <sub>2.23</sub>	0,725	0,000
Y <sub>24</sub>	0,717	0,000
Y <sub>25</sub>	0,538	0,000
Y <sub>26</sub>	0,676	0,000
Y <sub>27</sub>	0,377	0,017
Y <sub>28</sub>	0,600	0,000
Y <sub>29</sub>	0,615	0,000
Y <sub>30</sub>	0,795	0,000
Y <sub>31</sub>	0,673	0,000
Y <sub>32</sub>	0,572	0,000
Y <sub>33</sub>	0,670	0,000
Y <sub>34</sub>	0,594	0,000
Y <sub>35</sub>	0,714	0,000

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa r<sub>hitung</sub> lebih besar dari r<sub>tabel</sub> (0,312) dan sig hitung lebih kecil dari 0,05 sehingga data tersebut dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Jumlah Item
X <sub>1</sub>	0,745	9
X <sub>2</sub>	0,934	14
Y	0,861	12

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa *Alpha Cronbach* lebih besar 0,600 sehingga data tersebut dinyatakan valid.

### Uji Normalitas

Tes Satu Sampel *Kolmogorov-Smirnov*

		Residual tak distandarkan
N (jumlah responden)		40
Normal Parameter <sup>a</sup>	Rata-rata	0,0000000
	Std. Deviasi	2,94691188
Perbedaan paling Ektrim	Absolut	0,059
	Positif	0,059
	Negatif	-0,053
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		0,375
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,999

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *asymp.sig (2-tailed)* adalah 0,999 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data telah memiliki distribusi normal.

### Uji Multikolonieritas

Variabel	Statistik Kolinearitas	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Motivasi	0,668	1,497
Kepuasan Kerja	0,668	1,497

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,05 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa data bebas dari multikolenaritas.

### Uji Heterokedastisitas

Model	t	Sig.
1 (Konstanta)	1,547	0,130
Motivasi	-0,131	0,896
Kepuasan kerja	-0,586	0,562

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  (2,026) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

### Persamaan Regresi

Model		Koefisien tak Distandarkan		Koefisien Distandarkan
		B	Std. Error	
1	(Konstanta)	16,352	4,789	
	Motivasi	0,451	0,168	0,366
	Kepuasan kerja	0,270	0,080	0,461

Model regresi yang digunakan adalah *Standardized Regression* (regresi yang distandarkan) karena menggunakan data interval yang diukur oleh skala *likert* sehingga persamaan regresi liniernya sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,366X_1 + 0,461X_2$$

### Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,736 <sup>a</sup>	0,541	0,517

Nilai *R Square* sebesar 0,541 nampak pada tabel di atas. Nilai tersebut bermakna bahwa 54,1% dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan 45,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Uji-F (Uji Simultan)

Model		F	Sig.
1	Regresi	21,833	0,000 <sup>a</sup>
	Residual		
	Total		

Nilai  $F_{hitung}$  pada tabel di atas adalah 21,833 lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,25) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut membuktikan variabel bebas yaitu motivasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

### Uji-t (Uji Parsial)

Model		t	Sig.
1	(Konstanta)	3,414	0,002
	Motivasi	2,685	0,011
	Kepuasan kerja	3,387	0,002

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan kemudian nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (2,026) sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi

maupun kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### KESIMPULAN

1. Variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan, berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan UB Guest House.
2. Variabel kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, sikap pemimpin, kondisi kerja, promosi dan rekan kerja, berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan UB Guest House.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan UB Guest House.
4. Variabel motivasi dan kepuasan kerja mempunyai koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain jika terjadi peningkatan motivasi dan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan UB Guest House.
5. Korelasi atau hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan UB Guest House tergolong kuat dan koefisien determinasi atau nilai *R Square* adalah sebesar 0,541.

### Saran

1. Pihak guest house senantiasa memperhatikan hal yang berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja karyawan antara lain tipe pekerjaan, cara melakukan pekerjaan, gaji, sikap pemimpin, sistem promosi, kondisi kerja dan hubungan antarkaryawan, karena

hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan UB Guest House.

2. Pihak guest house lebih memberikan kepercayaan sehingga muncul tanggung jawab dari karyawan, hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Kepercayaan tersebut bisa dalam bentuk kesempatan untuk menuangkan ide-ide yang berguna bagi guest house pada rapat-rapat resmi serta diskusi pelaksanaan rencana kegiatan. Selain itu dapat juga diberikan peluang bagi karyawan dalam mengembangkan bakat dan kemampuan karyawan dengan cara yang baru dan metode yang lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Pihak guest house lebih menekankan akan pentingnya reputasi karyawan dalam bekerja. Karena reputasi karyawan ini dapat mencerminkan reputasi Guest House. Salah satu cerminan reputasi yang baik ini antara lain sikap dan kinerja yang baik.
4. Hubungan antarkaryawan mempunyai nilai yang paling tinggi di antara item-item kepuasan kerja, sehingga pihak guest house disarankan untuk tetap menjaga hubungan antarkaryawan agar tetap kondusif sehingga akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang lebih efektif dan efisien. Cara menjaga hubungan agar tetap kondusif ini bisa dengan cara mengadakan kegiatan-kegiatan di luar UB Guest House atau kegiatan-kegiatan yang bersifat outdoor.
5. Perusahaan atau pemimpin perlu memperhatikan terkait permasalahan gaji, jika sistem penggajian telah sesuai dengan

pekerjaan, prestasi dan kemampuan, hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Rhneka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharismi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Amstrong, Mischael. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta.
- Artadi, Febri Furqon. 2015. 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari', Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Bernardin, John H dan Russel, Joyce E. A. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. PT Armico, Bandung.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Personalia, Edisi Ketiga*. Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. UNDIP, Semarang.
- Gibson, J. L. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*. Erlangga, Jakarta.
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen, Edisi Ketujuh*. Diterjemahkan oleh Gina Gania. Erlangga, Jakarta.

- Handoko, Hani. 2009. *Manajemen, Edisi II*. BPF, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta
- Harianja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*. PT Bumi Angkasa, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksar, Jakarta.
- Kinicki, Angelo & Kreitner, Robert, 2007. *Organizational Behavior*. Diterjemahkan oleh Erly Suandy. Salemba Empat, Jakarta.
- Kusnadi 2003. *Teori dan Manajemen Kinerja*. Taroda, Malang.
- Lopez, Shane J. *Creating the Job You Love*. Dipublikasikan pada 17 Oktober 2013. <http://www.gallup.com/businessjournal/165440/creating-job-love.aspx>. Diakses pada 19 Mei 2016.
- Loviana, Handyna Ariastra. 2013. 'Analisi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Diskoperindag Kota Batu', Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, Malang.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M dan Manullang, Marilot. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management*, Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Salemba Empat, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pangestu, Anita Ayu. 2014. 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BNI KCU Semarang)', Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Pearce, John dan Robinson, Richard. 2007. *Manajemen Strategi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Kharisma Putra Utama Offset, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi Jilid 2*. Diterjemahkan oleh Handayana Pujaatmaka. PT Pranhallindo, Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Multivariat*, PT Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu*

- Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya.* Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT Bumi Askara, Jakarta.
- Siringo ringo, Suryono Brandoi. *Rendahnya Tingkat Kepuasan Para Pekerja Indonesia.* Dipublikasikan pada 19 Februari 2014.  
[http://medanbisnisdaily.com/news/read/2014/02/19/79886/rendahnya\\_tingkat\\_kepuasan\\_para\\_pekerja\\_indonesia/](http://medanbisnisdaily.com/news/read/2014/02/19/79886/rendahnya_tingkat_kepuasan_para_pekerja_indonesia/). Diakses 19 Mei 2016.
- Strauss, George dan Sayles, Leonardo. 2006. *Manajemen Personalia.* Sabdadadi, Jakarta.
- Subandiro, Andriacipta. 2013. 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rachman Concern', Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, Malang.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).* Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2007. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan dan Motivasi.* Grafindo, Jakarta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kerja,* Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima.* Indeks, Jakarta.