

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
PADA HOTEL PULLMAN LEGIAN**

**Oleh :
Aning Anggreni**

¹Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Denpasar
e-mail : aninganggreni712@gmail.com

ABSTRAK

Perusahaan pada umumnya memiliki tujuan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya serta memperoleh laba maksimal, untuk mewujudkan tujuan tersebut maka dibutuhkan faktor-faktor produksi yang mendukung, salah satu faktor produksi yang penting adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia sangat penting dalam menunjang kemajuan organisasi, untuk itu sudah selayaknya semangat kerja karyawan perlu dapat perhatian dari manajer, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Penelitian ini dilakukan di Hotel Pullman Legian di Kuta Badung, dengan rumusan masalah bagaimana pengaruh komunikasi dan promosi jabatan secara parsial terhadap semangat kerja pada Hotel Pullman Legian. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan promosi jabatan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan promosi jabatan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Pullman Legian. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan promosi jabatan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Pullman Legian. Populasi yang diteliti adalah karyawan Hotel Pullman Legian yang berjumlah 94 orang dengan metode sensus. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Koefisien regresi sebesar 0,174 nilai t hitung sebesar 4,928 dan sig 0,00, nilai t hitung sebesar 4,928 dan sig 0,00, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada hotel Pullman Legian. koefisien regresi sebesar 0,139 nilai t hitung sebesar 3,327 dan sig 0,001, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada hotel Pullman Legian. nilai F hitung sebesar 21,785 dan sig 0,00, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada hotel Pullman Legian. Hasil penelitian didapat adalah komunikasi dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Pullman Legian. Komunikasi dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja pada Hotel Pullman Legian. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disarankan promosi jabatan agar lebih transparan dalam menyeleksi karyawan yang berpotensi menduduki suatu jabatan tertentu agar disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman.

Kata Kunci : Komunikasi, Promosi Jabatan, Semangat Kerja Karyawan

ABSTRACT

Companies in general have a goal to maintain their survival and obtain maximum profits, to realize these goals, it requires supporting production factors, one of the important factors of production is human resources. Human resources are very important in supporting the progress of the organization, therefore the work spirit of the employees should be given attention by the manager, so that they can carry out their duties seriously and responsibly. This research was conducted at Pullman Legian Hotel in Kuta Badung, with the formulation of the problem of how the influence of communication and promotion was partially on the job spirit of the Pullman Legian Hotel. How is the influence of financial compensation and promotion simultaneously to job spirit at the Hotel. The purpose of this study was to determine the effect of communication and job promotion on employee job spirit at Pullman Legian Hotel. To find out the effect of simultaneous communication and job promotion on employee job spirit at Pullman Legian Hotel. The population studied was employees of Pullman Legian Hotel, by number of 94 people by census method. The analytical method was used multiple linear regression analysis. Regression coefficient of 0.174 t count value is 4.928 and sig 0.00, t count value of 4.928 and sig 0.00, by using a significance level of 5%, it means that there is a positive and significant influence of communication on employee job spirit at Pullman hotels Legian. regression coefficients of 0.139 t count value of 3.327 and sig 0.001, by using a significance level of 5% it means that there is a positive and significant influence on the job promotion of employee job spirit at Pullman Legian hotel. the Fcount value is 21.785 and sig 0.00, by using a significance level of 5%, it means that there is a positive and significant influence of communication and job promotion of employee job spirit at Pullman Legian hotel. The results of the study were that communication and job promotion were partially positive and significant influence on employee job spirit at Pullman Legian Hotel. Communication and job promotion have a positive and significant effect simultaneously on the job spirit at Pullman Legian Hotel. Based on the results of the study, it can be suggested that the job promotion should be more transparent in selecting employees who have the potential to occupy a certain position to be adapted to their educational background and experience.

Keywords: Communication, Job Promotion, Employee Job Spirit

PENDAHULUAN

Bali merupakan satu dari sekian banyak tujuan pariwisata yang ada di Indonesia. Bali juga dikenal sebagai surganya wisatawan karena keunikan budaya serta adat istiadatnya. Salah satu daerah atau kabupaten di Bali yang terkenal dengan pariwisatanya adalah kabupaten Badung. Salah satu objek wisata yang ada di kabupaten badung.

Dalam melakukan kegiatan wisata kebutuhan akan sarana akomodasi sangat diperlukan oleh para wisatawan. Melihat adanya suatu peluang usaha, para *investor* mulai mendirikan tempat penginapan yang dibangun khusus untuk para wisatawan yang sedang berlibur. Seiring dengan perkembangan jaman dan kemajuan teknologi, tempat penginapan tidak lagi hanya menyediakan fasilitas penginapan, namun juga mulai melengkapi dengan fasilitas pendukung seperti Bar, SPA, dan *Restaurant*. Dan tempat seperti inilah yang menjadi cikal bakal hotel dalam pengertian saat ini yaitu tempat singgah dan menyediakan fasilitas penunjang yang lengkap.

Perusahaan pada umumnya memiliki tujuan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya serta memperoleh laba maksimal, untuk mewujudkan tujuan tersebut maka dibutuhkan faktor-faktor produksi yang mendukung, salah satu faktor produksi yang penting adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia sangat penting dalam menunjang kemajuan organisasi, untuk itu sudah selayaknya semangat kerja karyawan perlu dapat perhatian dari manajer, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

Dalam suatu organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Pencapaian tujuan organisasi memerlukan kerjasama yang baik antar komponen di dalamnya. Kerjasama terbentuk karena adanya kesatuan persepsi tentang apa yang akan dicapai. Untuk itu diperlukan sekali adanya komunikasi yang baik antar anggota didalamnya, peran komunikasi dalam suatu organisasi dapat menciptakan hubungan kerja yang kondusif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Melalui komunikasi maka dapat memberikan keterangan tentang pekerjaan yang membuat pegawai dapat bertindak dengan rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan pada waktu bersamaan dapat mengembangkan semangat kerja organisasi (Wursanto 2014:60). Adanya kerjasama yang harmonis ini diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai karena komunikasi berhubungan dengan keseluruhan proses pembinaan perilaku manusia dalam organisasi.

Semangat kerja dalam organisasi dapat mempengaruhi hasil kerja dan pencapaian tujuan komunikasi dan hubungan kerja yang terjadi dalam suatu instansi berkaitan dengan semangat melaksanakan pekerjaan. Komunikasi yang efektif dapat mencapai saling pengertian antara pegawai dan pimpinan sehingga terbentuk kondisi sosial yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Semangat kerja disini adalah karyawan secara lebih giat melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga pekerjaan akan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2014:24). Komunikasi merupakan faktor utama untuk meningkatkan semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi pegawai akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka dapat berprestasi kerja dengan baik, sebaliknya apabila pihak pimpinan kurang memperhatikan bawahannya maka semangatnya akan turun karena pegawai

merasa kurang mendapat perhatian dari pimpinan dan adanya rasa segan terhadap pimpinan. Dengan demikian diperlukan hubungan timbal balik antara atasan dan bawahannya. Jadi komunikasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan dan pembinaan perilaku pegawai sebagai motivasi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai sebagai proses dalam suatu pekerjaan akan terasa lebih mudah dan tujuan organisasi akan dapat tercapai.

Adapun komunikasi yang sering di gunakan pada Hotel Pullman hanya komunikasi ke bawah yang dilakukan pimpinan kepada bawahannya, berupa perintah, instruksi tugas dan informasi, sedangkan komunikasi ke atas dari pegawai kepada pimpinan hanya sesekali dilakukan bila pegawai membutuhkan informasi dari pimpinan, hal ini di sebabkan karena kurang beraninya bawahan dalam menyampaikan kritik dan saran kepada atasan. Kurang seringnya komunikasi antara atasan dan bawahan menyebabkan komunikasi yang terjadi pada Hotel Pullman tersebut kurang efektif. Kurang efektifnya komunikasi intern menyebabkan berkurangnya semangat kerja pegawai, karena semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan agar tercipta hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan.

Ada banyak cara dilakukan agar pegawai dapat bekerja dengan semangat yang tinggi antara lain dengan pemenuhan kebutuhan materi misalnya gaji atau upah, tunjangan, bonus atau tunjangan lainnya, maupun pemenuhan kebutuhan non materi seperti penghargaan dan pujian dari atasan, suasana kerja yang menyenangkan, adanya kesepakatan untuk maju atau adanya pelaksanaan promosi jabatan.

Dengan diadakannya promosi jabatan, kemungkinan akan menyebabkan karyawan merasa dirinya termotivasi untuk berprestasi dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan, jadi pemberian promosi jabatan akan memotivasi karyawan untuk lebih semangat dalam melaksanakan tugasnya. Promosi jabatan harus dilaksanakan secara tepat karena dengan adanya promosi jabatan, karyawan merasa ada pengakuan dan penghargaan diri dari perusahaan terhadap keahlian dan loyalitas pegawai

Upaya promosi jabatan yang telah dilakukan oleh Hotel Pullman Legian pada tahun 2014 sebanyak 4 orang pada jabatan *Waitress* mutasi *FO*, *Waitress* menjadi *Host*, *Cook* menjadi *Cook pastry*, *Cook helper* menjadi *cook*, tahun 2015 sebanyak 3 orang pada jabatan *Laundry staff* menjadi *Admin HK*, *Room boy HK* mutasi *Bell boy FO*, *Supervisor Hk* menjadi *Ast Executive HK*, dan tahun 2016 sebanyak 8 orang pada jabatan *Asst F&B* menjadi *F&B Manager*, *Sale executive* menjadi *Sale Manager*, *CDP* menjadi *Senior CDP*, *Bartender* menjadi *Bar Captain*, *Waitress* mutasi *Bar Waitress*, *Asst FOM* menjadi *FOM*, *FDA* menjadi *FO supervisor*, *Room boy HK* mutasi *Bell boy FO*.

Walaupun promosi jabatan telah dilakukan namun untuk posisi *top management*, pihak *owner* sering kali mencari personal dari luar management, sehingga karyawan yang memiliki keterampilan yang tinggi serta *year of service* (pengabdian) yang lama terkadang merasa kecewa dengan kondisi tersebut.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh komunikasi dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Pullman Legian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Pullman yang berlokasi di Jalan Melasti No.1 Legian. Obyek penelitian ini adalah persepsi karyawan Hotel Pulman Legian mengenai komunikasi dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian pada Hotel Puri Pullman menggunakan 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat yaitu: variabel terikat yaitu suatu variabel yang memiliki ketergantungan antara variabel yang satu dengan yang lain, sedangkan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah semangat kerja karyawan (Y). Variabel bebas, yaitu variabel yang tidak mempunyai ketergantungan. Dalam penelitian ini yang termasuk kedalam variabel bebas adalah komunikasi (X_1), dan promosi jabatan (X_2). Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Responden dalam penelitian ini adalah sebesar 94 orang yang diambil dari populasi sebesar 94 karyawan. Teknik sample yang digunakan adalah metode sensus, dengan demikian semua populasi dijadikan sampel.

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) Versi 23, dengan langkah-langkah analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), analisis uji t (uji parsial) dan analisis uji F (uji simultan).

HASIL DAN PENELITIAN

Pengaruh variabel bebas komunikasi (X_1), promosi jabatan (X_2) dan variabel terikat semangat kerja karyawan (Y) dapat diketahui dengan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5,212	0,907		5,748	0,000
Komunikasi	0,174	0,035	0,433	4,928	0,000
Promosi jabatan	0,139	0,042	0,293	3,327	0,001
R	= 0,569				
R ²	= 0,324				
F _{hitung}	= 21,785				
Sig F _{hitung}	= 0,000				

Sumber: Data diolah, 2018

Dari hasil analisis regresi pada tabel 1 maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,212 + 0,174X_1 + 0,139X_2.$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh komunikasi (X_1), promosi jabatan (X_2) terhadap semangat kerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

- $a = 5,212$ berarti apabila komunikasi (X_1) dan promosi jabatan (X_2) tidak mengalami perubahan atau tetap maka besarnya semangat kerja karyawan (Y) adalah 5,212.
- $b_1 = 0,174$ berarti apabila komunikasi (X_1) dinaikkan satu satuan (1) dan promosi jabatan (X_2) tidak berubah maka semangat kerja karyawan (Y)

naik sebesar 0,174 satuan. Artinya setiap peningkatan komunikasi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan

- $b_2 = 0,139$ berarti apabila promosi jabatan (X_2) dinaikkan satu satuan (1) dan komunikasi (X_1) tidak berubah maka semangat kerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,139 satuan. Artinya setiap peningkatan promosi jabatan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan

Analisis Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara komunikasi (X_1) dan promosi jabatan (X_2) terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Pullman Legian, maka digunakan analisis determinasi berganda. Pada rekapitulasi hasil SPSS pada tabel 5.14 besarnya determinasi ($R^2=0,324$) ini berarti variasi hubungan komunikasi dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Pullman Legian sebesar 32,4% sedangkan sisanya sebesar 67,6 % dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Uji T-test

1) Pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dengan bantuan SPSS, hasil penelitian menunjukkan Nilai $t_{hitung} = 4,928$ sig 0,00 dan t tabel 1,6 pada tingkat signifikansi 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan promosi jabatan (X_2) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5 %, maka komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

2) Pengaruh promosi jabatan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan

Nilai $t_{hitung} = 3,327$ sig 0,00 dengan nilai $t_{tabel} = 1,6$ pada tingkat signifikansi 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan komunikasi (X_1) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5 %, promosi jabatan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya (H_0 ditolak).

Uji F (F-test)

Untuk menguji nyata-tidaknya pengaruh variabel bebas komunikasi (X_1), dan promosi jabatan (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat semangat kerja karyawan (Y), maka dilakukan uji signifikansi dengan uji-F (F_{test}) dengan nilai $F_{hitung} = 21,785$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3,10$, maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pada taraf $\alpha = 5$ % secara simultan komunikasi (X_1), dan promosi jabatan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada hotel Pullman Legian Sehingga hipotesis teruji kebenarannya atau diterima.

Pembahasan

1) Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasar pengujian secara empirik didapat koefisien regresi sebesar 0,174 nilai t_{hitung} sebesar 4,928 dan sig 0,00, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada hotel Pullman

Legian. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin baik komunikasi maka semakin tinggi semangat kerja karyawan, begitu sebaliknya.

Menurut Sutrisno (2014;77) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah komunikasi, komunikasi yang lancar antar karyawan maupun dengan pihak manajemen, dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan

2) Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian secara empirik didapat koefisien regresi sebesar 0,139 nilai t hitung sebesar 3,327 dan sig 0,001, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada hotel Pullman Legian.

Pada dasarnya pegawai yang mempunyai keinginan mengalami kenaikan jabatan yang tinggi akan cenderung mempunyai semangat yang tinggi. Menurut Marwansyah (2009) untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan dorongan kepada sumber daya manusia agar dapat termotivasi, misalnya diberikan penghargaan seperti pengembangan karir, promosi, maupun insentif untuk karyawan tersebut. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Untuk sebagian karyawan peningkatan dalam berkarir adalah hal yang sangat krusial karena mereka akan tahu dimana posisi tertinggi yang akan mereka raih, sehingga mereka akan merasa puas terhadap pekerjaannya.

3) Pengaruh Komunikasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian secara empirik didapat nilai F hitung sebesar 21,785 dan sig 0,00, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada hotel Pullman Legian. Apabila komunikasi dan promosi jabatan ditingkatkan secara bersama-sama maka semangat kerja karyawan pada Hotel Pullman Legian akan meningkat, begitu sebaliknya.

Hasil penelitian ini bersesuaian dengan Luh Putu Darmika Yani, Gede Putu Agus Jana Susila dan I Wayan Bgia (2016) mendapatkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Karyawan pada Hotel Bali Handara *Golf and Country Club Resort*". Dan Ni Putu Oktavianti dan I Gusti Salit Ketut Netra (2014) yang mendapatkan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Karyawan Pada PT. Grand Mega Bali *Resort & Spa* Kuta Bali"

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan linear berganda $Y = 5,212 + 0,174X_1 + 0,139X_2$. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin baik komunikasi dan promosi jabatan maka semakin tinggi semangat kerja karyawan pada Hotel Pullan Legian. Besarnya pengaruh antara komunikasi dan promosi jabatan sebesar 32,4%, sedangkan sisanya sebesar 67,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

Nilai t_1 -hitung = 4,928 dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,671$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pada taraf kesalahan (α) = 5%, ada pengaruh yang signifikan komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Pullman Legian. Nilai t_2 -hitung = 3,327 dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,671$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pada taraf kesalahan (α) = 5%, ada pengaruh yang signifikan promosi jabatan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Pullman Legian. Nilai F-hitung sebesar 21,785 dan nilai F-tabel sebesar 3,11, sehingga kalau dibandingkan maka nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel dan F-hitung berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti komunikasi dan promosi jabatan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Pullman Legian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disarankan kepada manajemen hotel Pullman sekiranya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sebagai berikut: pada variabel komunikasi perlu ditingkatkan dengan cara lebih intensif melakukan komunikasi tatap muka, sehingga permasalahan yang timbul dapat lebih mudah diantisipasi. Pada promosi jabatan agar pimpinan agar lebih transparan dalam menyeleksi karyawan yang berpotensi menduduki suatu jabatan tertentu agar disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman.

REFERENSI

- Adam, I Indrawijaya. 2002. *Perilaku Organisasi*. Bandung :Sinar Baru
- Agus Dwi Nugroho, Kunartinah, 2012, Analisa Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan Dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, September 2012, Hal 153 – 169 Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126 153
- Anoraga, Panji, 2001, *Psikologi Kerja*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Ashar, S Munandar. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Carmeli, A. and A. Freund, 2004, “Work Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance: An Empirical Investigation”, *International Journal of Organization Theory and Behavior*, Fall, Vol 7 No 3
- Ekayadi, Septyaningsih. 2009. *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rimbajati Citrakarya*www.gunadarma.ac.id/library/graduate/economy/2009/artikel_11205542.pdf
- Hasibuan, H. Malayu SP. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Penerbit: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Indrawijaya, Adam Ibrahim. (2010). *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara , A. Anwar. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi dua. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2006. *Perencanaan & Pengembangan Karir*. Bandung. Penerbit: PT. Refika Aditama.
- Martin, et al, James G. 2005. *Secrets of Management* (Rahasia Manajemen Diterjemahkan Oleh Andreas Winardi).
- Masrukhindan Waridin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 7, No. 2. Stephen P, Robbins. Timothy A, Judge. 2008. *Perilaku organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Ngatno. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Universitas Diponegoro Semarang.

- Nizar, Natsir. 2005. Pengaruh pemberian motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hj.Kalla Alauddin. *Skripsi tidak diterbitkan*. Makassar : FE-Unhas
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Dalam Sugiyono, dan Hair. 1998(Ed.), Sumber data Edisi 4. Jakarta : Salemba Empat. 77
- Stephen P, Robbins. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Viklund, Andreas. 2009. *Faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan*. Dalam Nitisemito. 1992(Ed.), *manajemen. Jurnal diterbitkan*. (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/kinerja-karyawan-definisi-faktor-yang.html>, diakses 29 Sept. 2012).
- Viklund, Andreas. 2009. *Fungsi dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal diterbitkan* Dalam Dessler. 1997(Ed.), *HRM*. (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/fungsi-dan-peran-manajemen-sumber-daya.html>, diakses tanggal 21 Sept. 2012)
- Viklund, Andreas. 2009. *Fungsi dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal diterbitkan* Dalam Cherrington. 1995(Ed.), *Fungsi MSDM*. (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/fungsi-dan-peran-manajemen-sumber-daya.html>, diakses tanggal 21 Sept. 2012)
- Viklund, Andreas. 2009. *Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal diterbitkan* (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/manajemen-sumber-daya-manusia-fungsi.html>, diakses 20 Sept. 2012)
- Wayne R., Pacedon F. Faules. 2005. *Kompensasi finansial organisasi strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Dalam Sunarto. 2003(Ed.), *Pengertian Kinerja Karyawan*. Bandung : Erlangga