

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KARYAWAN
HOTEL CLARO MAKASSAR**

***Effect of Work Satisfaction and Compensation on Performance
Through Motivation of Employees Claro Makassar Hotel***

Mutmainnah Syamsir¹

Hotel Claro Makassar

Email : nina.syamsir58@gmail.com

Hasmin Tamsah²

STIE Nobel Makassar

Ramli Hatma³

PPs STIE AMKOP Makassar

ABSTRAK

Dari hasil olahan data regresi maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini menunjukkan semakin puas karyawan dalam bekerja maka semakin termotivasi dalam bekerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi maka akan meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Claro di Makassar, hal ini menunjukkan bahwa semakin puas karyawan dalam bekerja maka secara langsung mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan pemberian kompensasi, maka karyawan akan lebih meningkatkan kinerja kerjanya. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian motivasi kerja bagi setiap karyawan maka karyawan akan lebih termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja kerjanya. Hasil uji mediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh kepuasan kerja melalui motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji mediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Hotel Claro di kota Makassar.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, kompensasi, kinerja dan motivasi

ABSTRACT

From the results of processed regression data, it can be concluded that job satisfaction has a positive and significant effect on work motivation, this shows that the more satisfied employees are at work, the more motivated they are at work. Compensation has a positive and significant effect on work motivation, this shows that with the provision of compensation, it will increase employee motivation in carrying out daily work activities. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at the Claro Hotel in Makassar, this shows that the more satisfied employees are at work, it directly affects the improvement of employee performance. Compensation has a positive and significant effect on employee performance, this shows that with an increase in compensation, employees will further improve their work performance. Motivation has a positive and significant influence on employee performance, this shows that with the provision of work motivation for each employee, employees will be more motivated to further improve their work performance. The results of the mediation test the effect of job satisfaction on employee performance through work motivation has a positive and significant effect on employee performance, it can be said that the magnitude of the effect of job satisfaction through motivation in improving employee performance. The results of the mediation test the effect of compensation on employee performance through work motivation has a positive and significant effect on employee performance, so it can be said that work motivation can mediate the effect of compensation on improving employee performance at the Claro Hotel in Makassar city.

Keywords: Job satisfaction, compensation, performance and motivation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam era globalisasi seperti sekarang ini karena mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat di antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Setiap perusahaan harus mampu menunjukkan keunggulan baik dari barang atau jasanya agar bisa bersaing dalam persaingan yang begitu ketat. Keunggulan-keunggulan yang dimiliki harus dipertahankan, diperbaharui, dan ditingkatkan secara terus-menerus, hal ini dilakukan agar perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan.

Prawirosentono dan Dewi (2017:2) mengemukakan bahwa *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Ini menunjukkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta

kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka banyak faktor yang perlu diperhatikan, namun dalam penelitian ini difokuskan pada variabel kepuasan kerja dan kompensasi serta motivasi kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana dikemukakan oleh Marihot (2012:290) bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan, dan merupakan salah satu elemen yang penting dalam perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas, yang dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan kinerja karyawan, serta meningkatkan loyalitas karyawan. Hubungan antara kepuasan dengan kinerja dapat dikatakan secara singkat bahwa karyawan yang bahagia adalah karyawan yang produktif. Apabila karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, maka ia akan melaksanakan tugas pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas. Dengan kata lain, kepuasan kerja pada karyawan akan memengaruhi tingkat produktivitasnya, di mana produktivitas kerja akan mempengaruhi tingkat keberhasilan atau kemajuan organisasi.

Pentingnya masalah kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi kerja, maka obyek penelitian ini adalah pada salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa hotel, tepatnya pada Hotel Claro Makassar. Hotel Claro adalah Hotel dengan bintang 4, dimana visi dan misinya adalah menjadikan Hotel Claro sebagai jaringan hotel nomor satu dan terpercaya di Kawasan Timur Indonesia. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut maka dituntut kinerja yang tinggi dari masing-masing karyawan. Namun fenomena yang terjadi pada Hotel Claro Makassar bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan. Terjadinya penurunan kinerja karyawan disebabkan karena kurangnya motivasi kerja yang diberikan kepada setiap karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi di atas rata-rata, selain itu kurangnya aktualisasi diri bagi setiap karyawan dalam menempatkan dirinya sesuai dengan kemampuan yang ada di dalam dirinya, sehingga mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Dimana semakin tinggi motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumberdaya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikat-nya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Secara garis besar pengertian sumber daya manusia dikemukakan oleh Ansory (2018:59) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Menurut Sihombing (2015:5) men-definisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Selanjutnya Supomo dan Nurhayati (2018 : 5) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan terjemahan dari Man Power Management. Manajemen yang mengatur unsur manusia, dikenal dengan istilah manajemen personalia atau manajemen kekaryawanan (*Personal management*).

Berdasarkan definisi yang telah di kemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan, pemanfaatan individu, dan sebagai ringkasan strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi perusahaan dan individu.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam sebuah perusahaan atau organisasi. Pada konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nisbah dari output (keluaran) dari sebuah perusahaan terhadap inputnya (masukan) baik itu manusia, modal bahan baku, energi dan yang lainnya. dan sementara itu, tujuan khusus dari sebuah manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

Menurut Hartatik, (2014:20) dapat dibedakan menjadi empat tujuan yaitu :

1. Tujuan sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen juga ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2. Tujuan organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk mem-bentuknya mencapai tujuan.

3. Tujuan fungsional

Merupakan tujuan untuk memper-tahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian kehar-monisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan organisasi.

Sunyoto (2015 : 8) mengemukakan bahwa ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Tujuan sosial,
2. Tujuan organisasi,
3. Tujuan fungsional dan
4. Tujuan pribadi.

Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan/ 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 akan tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Handoko (2014:193) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Widodo (2015:169) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multifaceted* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Rivai dan Sagala (2013:856) bahwa kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja merupakan hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Teori Kepuasan Kerja

Widodo (2015:171) ada beberapa teori tentang kepuasan kerja:

1. Two Factor Theory

Teori ini mengemukakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*.

2. Value Theory

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Dibawah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2015:120) yaitu sebagai berikut :

1. Teori keseimbangan (*equity theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam, adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*.

2. Teori perbedaan (*discrepancy person*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter, ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan.

3. Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya, makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan itu akan merasa tidak puas.

4. Teori pandangan kelompok (*social reference theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungan-nya.

5. Teori dua faktor dari Herzberg

Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg, ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penilaian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur, dan akuntan.

6. Teori pengharapan (*expectancy theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian teori diperluas oleh Potter dan Lawyer. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang meyakinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Rasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan setiap orang, karena rasa puas atau tidak puas itu berkaitan erat dengan kebutuhan manusia, sedangkan adanya kebutuhan manusia menunjukkan bahwa manusia itu masih hidup. Dalam melaksanakan pekerjaannya, setiap individu karyawan tidak mungkin tidak memiliki kebutuhan, seperti kebutuhan rasa aman, dukungan rekan kerja, perhatian dan dukungan dari atasan, tempat kerja yang nyaman, dan lain-lain. Apabila kebutuhan-kebutuhannya ini dapat dipenuhi maka individu ini akan merasa puas, tetapi sebaliknya, apabila kebutuhannya tidak dapat terpenuhi maka ia akan kecewa. Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang mana hal ini dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek yang menjadi perhatian dalam praktik manajemen sumber daya manusia (Suparyadi, 2015:436).

Secara umum, Badriyah (2015:231) membagi faktor-faktor ini dalam dua kelompok besar, yaitu :

1. Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu

Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu, yang membedakan antara satu individu dan individu lain. Faktor-faktor dari diri individu yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kepribadian
 - b. Nilai-nilai yang dimiliki individu
 - c. Pengaruh sosial dan kebudayaan
 - d. Minat dan penggunaan keterampilan
 - e. Usia dan pengalaman kerja
 - f. Jenis kelamin
 - g. Tingkat inteligensi
 - h. Status dan senioritas
2. Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi

Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi adalah faktor dari dalam organisasi dan dari lingkungan organisasi yang memengaruhi kepuasan kerja individu. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Situasi dan kondisi pekerjaan
- b. Sistem imbalan
- c. Penyelia dan komunikasi
- d. Pekerjaan
- e. Keamanan
- f. Kebijakan perusahaan
- g. Aspek sosial dari pekerjaan
- h. Kesempatan untuk pertumbuhan

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2012:244) menunjukkan adanya 6 faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu : Pekerjaan itu sendiri, Kesempatan untuk kenaikan jabatan, Supervisi, Rekan kerja dan Kondisi kerja.

Pengertian Kompensasi

Masalah kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi di sini tidak sama dengan upah, meskipun upah adalah merupakan bagian dari kompensasi. Dengan demikian maka setiap organisasi harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan lebih efisien.

Definisi kompensasi menurut beberapa para ahli antara lain dikemukakan oleh Pandangan yang hampir sama tentang kompensasi dikemukakan pula oleh Handoko (2012 : 155) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas kerja mereka.

Selanjutnya Ardana, dkk (2012 : 153) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi membantu organisasi atau perusahaan mencapai keberhasilan dengan memperhatikan keadilan internal dan keadilan eksternal.

Kemudian menurut Fajar dan Heru (2013:152), mengatakan bahwa : Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah dan gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (benefits). *Extrinsic reward* adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berujud.

Jenis-jenis Kompensasi

Dalam prakteknya, kompensasi finansial yang diberikan antara satu perusahaan dengan perusahaan lain relatif berbeda satu sama lain, tergantung dari kebijakan intern yang berlaku. Simamora (2016:459) membagi kompensasi menjadi dua kategori yaitu :

- 1) Kompensasi finansial yaitu kompensasi yang bersifat finansial dimana kompensasi tersebut melekat pada aktivitas itu sendiri, dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan-tindakan dari orang lain atau hal-hal lainnya.
- 2) Kompensasi non finansial yaitu kompensasi yang bersifat non finansial yang sering digunakan oleh organisasi dalam usaha untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya.

Tujuan Kompensasi

Tujuan pengelolaan sistem kompen-sasi di dalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya. Untuk mempertahankan dan menjaga tingkat prestasinya, maka motivasi dan komitmen perlu ditingkatkan. Karena itu organisasi berkeinginan untuk melakukan kesejajaran sasaran organisasi dan individu.

Sofyandi (2012:159) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi yaitu sebagai berikut :

- 1) Untuk menjalin ikatan kerjasama antara pimpinan dengan karyawan.
- 2) Memberikan kepuasan kepada karyawan.
- 3) Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja.
- 4) Untuk menciptakan disiplin kerja.

Adapun tujuan pemberian kompen-sasi menurut Kadarisman (2012:97) adalah untuk menciptakan suatu *system reward* yang adil bagi pihak *employers* dan *employees*. Hasil yang diharapkan adalah bahwa seorang pegawai tertarik pada pekerjaan dan termotivasi untuk bekerja dengan baik untuk *employees*.

Sedarmayanti (2016:24) menge-mukakan tujuan sistem kompensasi yang baik, antara lain sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja
2. Menjamin keadilan
3. Mempertahankan pegawai
4. Memperoleh pegawai yang bermutu
5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi peraturan

d. Indikator Kompensasi

Menurut Rivai (2014:741) kompen-sasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut : Kompensasi *Finansial* dan Kompensasi *Non Finansial*.

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah keadaan dalam diri individu yang memunculkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku. Dengan kata lain motivasi adalah dorongan terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (*driving force*) di sini

dimaksudkan: desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup.

Motivasi adalah sesuatu hal yang penting bagi semua perusahaan karena tanpa motivasi yang baik, tujuan karyawan untuk bekerja maupun tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan harapan atau tidak tercapai sama sekali. Untuk memperoleh gambaran mengenai motivasi, berikut ini akan dikemukakan definisi-definisi mengenai motivasi dari beberapa ahli untuk lebih jelasnya pengertian motivasi dikemukakan oleh Rivai (2014: 455) bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Ansory, dkk (2018: 261) mengatakan bahwa motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri setiap individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku.

Wibowo (2014 : 110) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Hasibuan (2014: 95) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Tujuan Motivasi

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Makin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, makin jelas pula bagaimana tindakan motivasi itu dilakukan. Setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Tujuan motivasi menurut Hartatik (2014 : 162) sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan

4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan, semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Sedarmayanti (2017:154-155) bahwa jenjang kebutuhan yang diterapkan oleh Maslow adalah : Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan dan Kebutuhan aktualisasi diri.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diproduksi dari fungsi-fungsi jabatan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pencapaian kinerja merupakan suatu proses yang memerlukan sejumlah sumber daya (*resources*) seperti uan, orang, alat, waktu dan sebagainya. Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja atau *performance* adalah tingkat pencapaian kebijakan/program/kegiatan dengan menggunakan sejumlah sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Prawirosentono dan Dewi (2017:2) mengemukakan bahwa *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kaswan (2016:6) mengemukakan bahwa kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan karyawan terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan dan pengetahuannya.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:106) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keber-hasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan,

seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Hamali (2016:98) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawannya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan, pelatihan, dan lain-lain.

Penilaian kinerja karyawan berguna untuk perusahaan serta bermanfaat bagi karyawan. Menurut Hasibuan (2014 : 89) tujuan penilaian kinerja adalah :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.

7. Sebagai alat untuk mendorong untuk membiaskan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat mengidentifikasi kelema-han-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator menurut Suwatno dan Priansa (2014: 86), yaitu : Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), Kualitas Pekerjaan (*Quality Of Work*), Kemandirian (*Dependability*), Ini-siatif (*Initiative*), Adaptabilitas (*Adapta-bility*) dan Kerjasama (*Cooperation*).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tinjauan pustaka, dan penelitian sebelumnya maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga bahwa kepuasan kerja ber-pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Claro Makassar.
2. Diduga bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Claro Makassar.
3. Diduga bahwa kepuasan kerja ber-pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Claro Makassar.
4. Diduga bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Claro Makassar.
5. Diduga bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Claro Makassar.
6. Diduga bahwa kepuasan kerja ber-pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi karyawan pada Hotel Claro Makassar.

7. Diduga bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui moti-vasi karyawan Hotel Claro Makassar.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana menurut Kuncoro (2011:4) bahwa penelitian kuantitatif adalah terdiri atas perumusan masalah, menyusun model, mendapatkan data, mencari solusi, menguji solusi, menganalisis hasil dan mengimple-mentasikan hasil.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset. Oleh karena itu maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Hotel Claro di Makassar selama tahun 2018 yang berjumlah sebesar 740 karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang telah ditentukan, mengingat populasi cukup banyak maka untuk menentukan jumlah sampel maka digunakan rumus Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 88 responden.

Sedangkan metode sampling yang dilakukan adalah penentuan sampel random sampling. Sampel random sampling adalah teknik yang menggunakan/mengambil sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu Sugiyono, (2016).

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan metode studi empiris melalui penelitian dengan cara :

- 1) Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan melakukan penga-matan secara langsung terhadap obyek yang diteliti.
- 2) Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengada-kan wawancara langsung dengan sejumlah karyawan yang memiliki keterkaitan langsung dengan perma-salahan yang peneliti kemukakan.

- 3) Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen perusahaan menyangkut masalah motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Claro di Makassar.
- 4) Kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang diberikan peneliti pada responden untuk diberikan jawaban.

Metode Analisis

Setelah data dikumpulkan dan diolah, proses selanjutnya adalah melakukan pengujian dengan menggunakan analisis jalur yang merupakan perluasan dari analisis regresi, atau penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan. Adapun metode yang digunakan adalah analisis PLS (*Partial Least Square*)

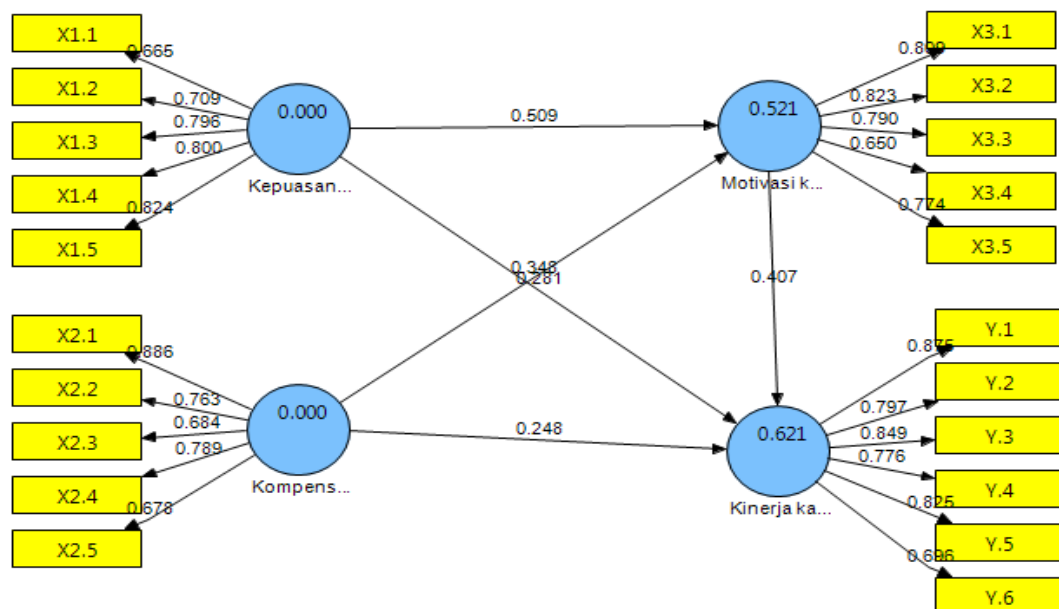
PLS adalah Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Selanjutnya Jogiyanto dan Abdillah (2015) menyatakan analisis *Partial Least Squares* (PLS) adalah teknik statistika multivarian yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS merupakan salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data. Analisis data dan pemodelan persamaan struktural dengan menggunakan software PLS, adalah :

- 1) Merancang Model Struktural (*Inner Model*)
- 2) Merancang Model Pengukuran (*Outer Model*)
- 3) Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan
- 4) Estimasi: Weight, Koefisien Jalur, dan Loading Metode pendugaan parameter (estimasi) di dalam PLS adalah metode kuadrat terkecil (*least square methods*).
- 5) *Evaluasi Goodness of Fit Goodness of Fit Model* diukur menggunakan R^2 variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Q^2 predictive relevance untuk model struktural mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Outer Model

Analisis uji outer model merupakan model pengukur untuk menentukan validitas dan reliabilitas, dalam menganalisis outer model (model pengukur) maka digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sehingga untuk menganalisis uji validitas dari masing-masing pengukur indikator penelitian per variabel yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis. Sebelum dianalisis hasil uji validitas maka terlebih dahulu akan disajikan *Partial Least Square Algorithm* yang dapat disajikan melalui gambar 1 yaitu sebagai berikut :



Sumber : Data diolah dengan *Partial Least Square 2.0*

Berdasarkan gambar 1 yakni *partial least square algorithm* maka akan disajikan hasil uji validitas yaitu sebagai berikut :

1. Uji Validitas Konvergen

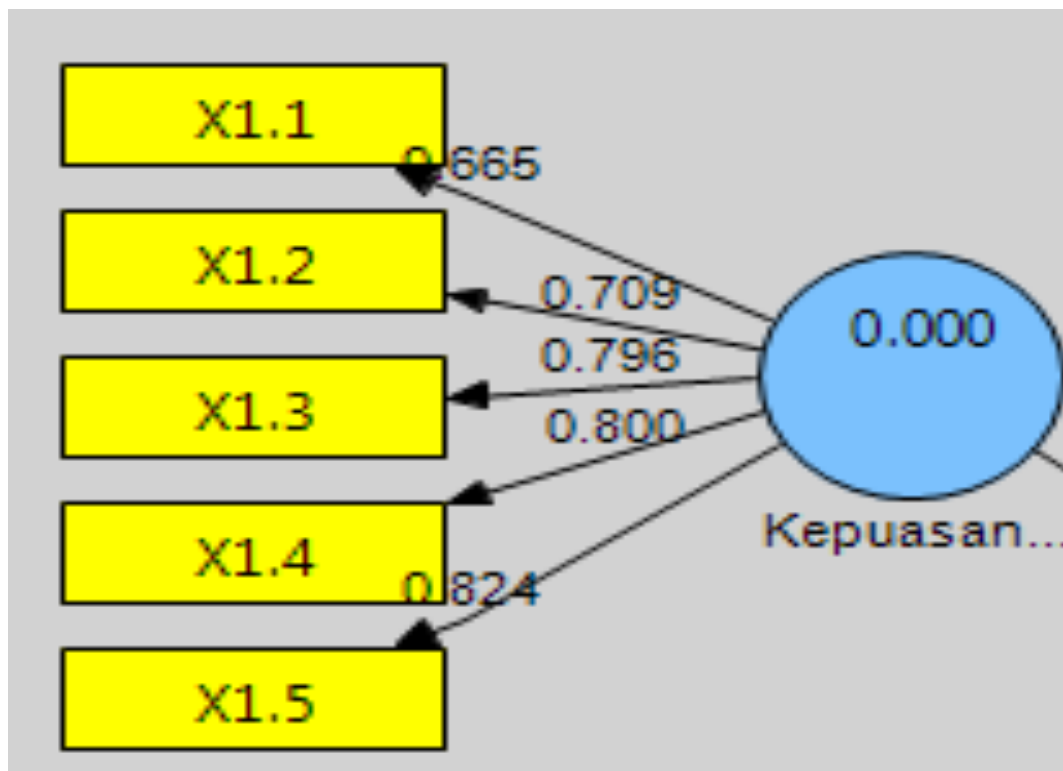
Validitas konvergen adalah ukuran yang menunjukkan sejumlah mana sebuah indikator berkorelasi positif terhadap indikator lainnya pada konstruk yang sama. Indikator-indikator dalam konstruk selektif diperlukan sebagai cara pendekatan yang berbeda. Untuk mengukur konstruk bahwa jika loading > 0,50 dianggap secara praktis,

atau nilai t statistika / *critical ratio* dua kali lebih besar dari nilai standar error (SE).

Adapun hasil uji validitas konstruk dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Uji validitas konvergen kepuasan kerja

Hasil uji validitas konvergen kepuasan kerja, maka terlebih dahulu akan disajikan outer model untuk kepuasan kerja yang dapat disajikan pada gambar 2 yaitu sebagai berikut :

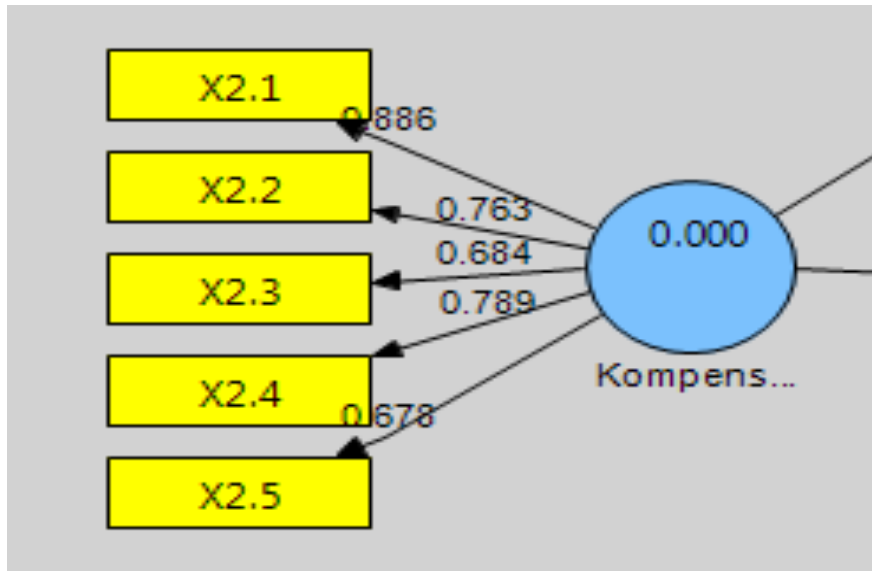


Gambar 2
Uji Outer Model Variabel Kepuasan Kerja

Sumber : Diolah dengan PLS versi 2.0

b. Uji validitas konvergen kompensasi

Sebelum dilakukan uji validitas konvergen kompensasi, maka terlebih dahulu akan disajikan gambar hasil outer model untuk variabel kompensasi yang dapat dilihat pada gambar berikut ini :

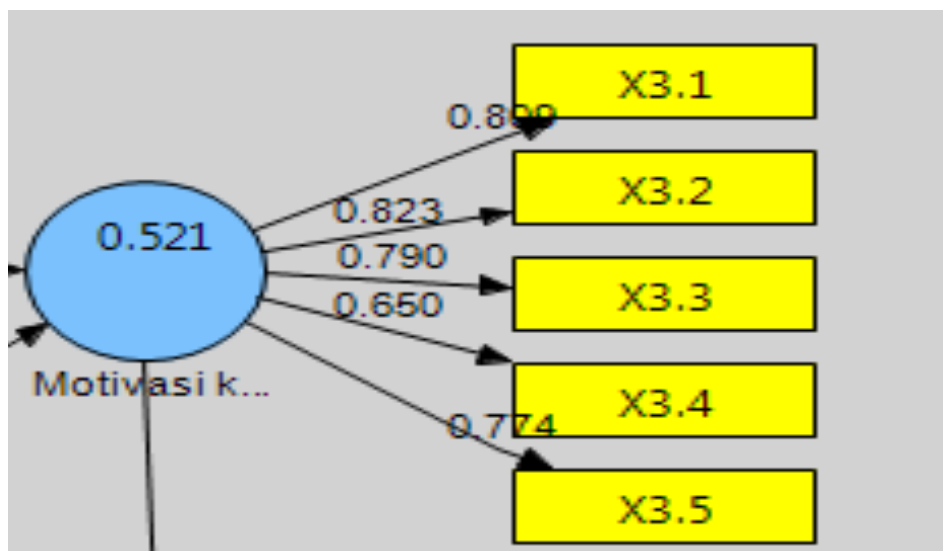


Gambar 3
Hasil Uji Outer Model Variabel
Kompensasi dengan PLS 2.0

Sumber : Lampiran

c. Uji validitas konvergen variabel Motivasi

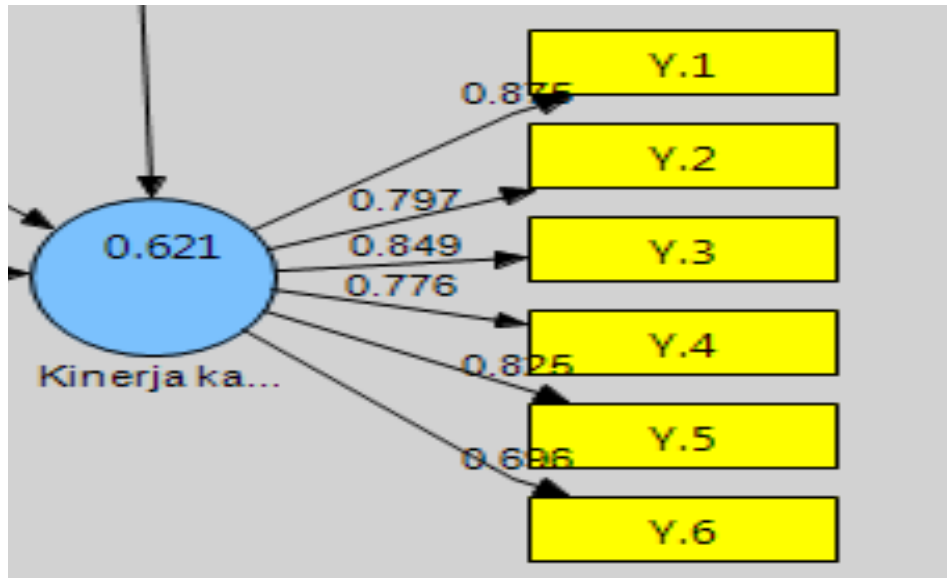
Berikut ini akan disajikan hasil uji outlier model variabel motivasi yang dapat disajikan pada gambar berikut ini :



Gambar 4
Hasil Uji Outlier Model Variabel Motivasi Kerja dengan Parial Least Square 2.0
Sumber : Lampiran

d. Uji Validitas Konvergen Variabel Kinerja karyawan

Adapun hasil uji outer model variabel kinerja karyawan dapat disajikan melalui gambar 5 berikut ini :

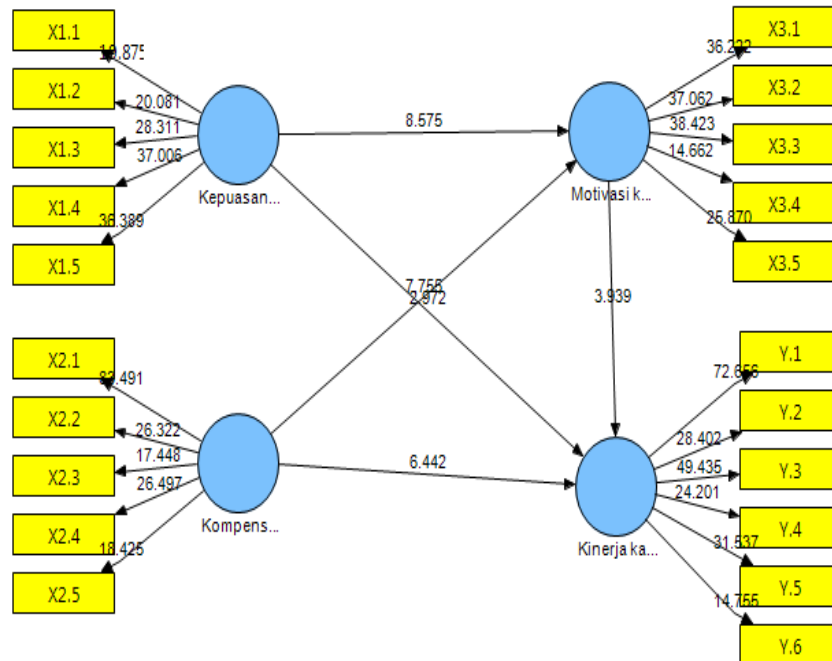


Gambar 5
Hasil Uji Outer Model Variabel Kinerja Karyawan dengan Partial Least Square 2.0

Sumber : Lampiran

Analisis Uji Inner Model

Setelah pengujian outer model telah memadai, berarti dalam pengujian inner model (model struktural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat Rsquare untuk konstruk independent dan nilai t statistik dari koefisien jalur, sebelum dilakukan uji inner model maka disajikan gambar *bootstrapping* yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 6
Hasil Bootstrapping dalam PLS

Sumber : Lampiran

Uji Estimasi Jalur

Setelah dilakukan kelayakan model struktural, maka akan dilakukan hasil pengujian koefisien jalur yang dapat disajikan pada tabel 1 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Pengujian Jalur (Mean, St. Deviasi, Tvalues)

	ORIGINAL SAMPLE (O)	SAMPLE MEAN (M)	STANDARD DEVIATION (STDEV)	STANDARD ERROR (STERR)	T STATISTICS (O/STERR)
KEPUASAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0,281	0,289	0,095	0,095	2,972
KEPUASAN KERJA -> MOTIVASI KERJA	0,509	0,503	0,059	0,059	8,575
KOMPENSASI -> KINERJA	0,248	0,247	0,038	0,038	6,442

KARYAWAN					
KOMPENSASI -> MOTIVASI KERJA	0,348	0,351	0,045	0,045	7,755
MOTIVASI KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0,407	0,400	0,103	0,103	3,939

Sumber : Lampiran

Tabel 1 yakni hasil analisis pengujian jalur maka disajikan interpretasi dari masing-masing uji jalur yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja

Hasil analisis uji jalur pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja maka diperoleh nilai koefisien sebesar 0,509. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja pada Hotel Claro Makassar maka motivasi kerja akan semakin meningkat. Sedangkan dilihat dari t statistik sebesar 8,575, karena nilai t_{hitung} sebesar $8,575 > 1,96$, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja.

2) Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja

Hasil analisis uji jalur pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja diperoleh koefisien jalur sebesar 0,348. Hal ini dapat dikatakan bahwa setiap kenaikan kompensasi yang diberikan oleh Hotel Claro maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja, sedangkan dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $7,755 > 1,96$ menunjukkan bahwa kompensasi dapat berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji jalur diperoleh nilai koefisien sebesar 0,281. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan Hotel Claro maka akan memberikan pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $2,972 > 1,96$. Dimana dapat dikatakan secara empirik kepuasan kerja memberikan pengaruh yang berarti dalam meningkatkan kepuasan kerja.

4) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis jalur, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,248, dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan kompensasi yang diberikan oleh karyawan Hotel Claro maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan dilihat dari uji signifikanm diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,442 > 1,96$. Hal ini dapat diberikan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain bahwa kompensasi dapat memberikan pengaruh yang berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Claro di Makassar.

Uji Mediasi dalam Analisis Jalur

Uji mediasi dalam analisis jalur digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen yang dimediasi oleh variabel laten. Besarnya pengaruh tidak langsung kepuasan kerja, kompensasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat disajikan melalui perhitungan berikut ini :

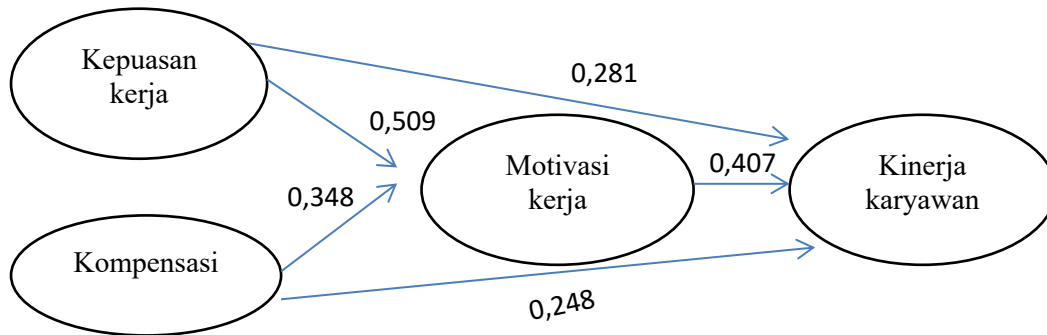
1. Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Berdasarkan pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,207 ($0,509 \times 0,407$), Hal ini dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 20,70%.

2. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Hasil analisis melalui analisis jalur, maka besarnya pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja maka diperoleh nilai koefisien sebesar 0,142 ($0,348 \times 0,407$). Hal ini dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh tidak langsung kompensasi dengan kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 34,8%.

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung, maka dapat disajikan gambar uji jalur yang dapat disajikan melalui gambar 7 yaitu sebagai berikut :



Gambar 7
Hasil Uji Jalur Model Persamaan

Sumber : Hasil olahan data

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Motivasi Kerja

Pembahasan hasil penelitian ini diperoleh temuan secara empirik bahwa kepuasan kerja yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan Claro maka akan dapat lebih memotivasi karyawan untuk bekerja. Sedangkan dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang nyata dalam peningkatan motivasi kerja dalam bekerja, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang berarti dalam peningkatan motivasi kerja karyawan, yang artinya makin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada Hotel Claro di Makassar, diperoleh temuan secara empirik bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja. Dari hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh temuan-temuan di lapangan bahwa setiap akhir tahun perusahaan memberikan bonus tahunan bagi setiap karyawan, hal ini berarti bahwa karyawan merasa belum puas dengan bonus tahunan yang diterima. Karyawan yang memiliki prestasi kerja di atas rata-rata mendapatkan penghargaan dari pimpinan, ini menunjukkan bahwa setiap karyawan diberikan motivasi atau pendorong untuk lebih meningkatkan kinerja kerjanya. Kemudian Hotel Claro memberikan tunjangan-tunjangan seperti Hari Raya, kesehatan dan Pesangon untuk kesejahteraan karyawan dan keluarganya. Ini memberikan

kepuasan bagi karyawan karena dengan adanya tunjangan-tunjangan tersebut dapat memberikan kesejahteraan karyawan. Kemudian lingkungan kerja mendukung dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, ini berarti bahwa karyawan merasa puas karena dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman memberikan motivasi untuk lebih meningkatkan kinerja kerjanya. Begitu pula dengan gaji yang diterima sebagai karyawan pada Hotel Claro disesuaikan dengan UMP, ini berarti bahwa Hotel Claro dalam memberikan gaji sesuai dengan UMP, sehingga karyawan merasa puas.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Claro di Makassar, dimana dalam penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil uji hipotesis penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaan yang ditekuni selama ini, selain itu Manajemen Hotel Claro selalu melakukan pengawasan kepada setiap karyawan dengan penyelesaian pekerjaan yang ditangani selama ini, sehingga dengan kepuasan kerja maka akan memberikan dampak dengan hasil pekerjaan yang dilakukan selama ini.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana dengan adanya pemberian kompensasi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diperoleh temuan dalam penelitian ini menemukan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Claro. Kemudian Hotel Claro selalu memberikan gaji yang sesuai dengan UMP dan selain itu selalu memberikan tunjangan karyawan seperti : THR, kesehatan dan pesangon yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kesejahteraan kepada karyawan yang bekerja pada Hotel Claro di Makassar.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Claro di Makassar. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja bagi karyawan yang bekerja pada Hotel Claro maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan dari hasil uji hipotesis penelitian membuktikan bahwa secara empirik menemukan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Claro di Makassar.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh Motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji mediasi dengan sobel test statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan yang bekerja pada Hotel Claro yang merasa puas maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan bahwa dalam uji signifikan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung kepuasan kerja maka secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Claro di kota Makassar.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh Motivasi kerja

Hasil uji mediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dimana dapat diartikan bahwa secara empirik menemukan bahwa kompensasi yang dilakukan oleh Hotel Claro dapat meningkatkan motivasi kerja yang berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi yang tinggi oleh karyawan akan dapat memberikan pengaruh yang berarti dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga menerima hipotesis penelitian.

SIMPULAN

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini menunjukkan semakin puas karyawan dalam bekerja maka semakin termotivasi dalam bekerja.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi maka akan meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Claro di Makassar, hal ini menunjukkan bahwa semakin puas karyawan dalam bekerja maka secara langsung mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.
4. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan pemberian kompensasi, maka karyawan akan lebih meningkatkan kinerja kerjanya.
5. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian motivasi kerja bagi setiap karyawan maka karyawan akan lebih termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja kerjanya.
6. Hasil uji mediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh kepuasan kerja melalui motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
7. Hasil uji mediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Hotel Claro di kota Makassar.

Reference:

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit: Refika Aditama, Bandung
- Ansory Al Fadjar, dkk. 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Ardana, I.K., N.W. Mujiati, dan I.W. Mudiarta Utama, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.

- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia. Pustaka Setia, Bandung
- Bintoro dan Daryanto, 2017, Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, cetakan pertama, Penerbit : Gava Media, Yogyakarta
- Fajar, Al Siti dan Tri Heru, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing, edisi pertama, cetakan kedua, Yogyakarta, UPP STIM YKPN
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Uni-versitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, Yusuf Arif. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Penerbit : CAPS, Jakarta
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan Belas. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Hartatik, Puji Indah. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Cetakan Pertama, Laksana, Yogyakarta
- Hani, T. Handoko. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Penerbit : BPFE-Yogyakarta
- Kaswan. 2016, Pengembangan Manajemen, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Luthans, F. 2012. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. McGraw-Hill International. Singapore.
- Mangkunegara A. P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Penerbit : Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marihot, Hariandja, Tua Efendi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Penerbit : Grasindo Jakarta.
- Mudrajad, Kuncoro dan Suhardjono. 2014. Manajemen Perbankan Teori dan Aplikasi Penerbit : BPFE Yogyakarta
- Prawirosentono Suyadi, 2017, Kinerja dan Motivasi Karyawan, Membangun Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia, edisi ketiga, cetakan kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta

- Rahman, A., Ilyas, G. B., & Tamsa, H. (2017). PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN PERLENGKAPAN SEKRETARIAT DAERAH KOTA MAKASSAR. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 231-245.
- Robbins, S.P. dan Timothy A. Judge, 2015. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontro-versi, Aplikasi*. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. edisi Kedelapan. Jilid dua. Penerbit : Prenhallindo, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Perusahaan*, cetakan ketiga, Penerbit : Raja Gra-findo, Jakarta
- Sutrisno Edy, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Jakarta, Kencana Pernada Media Group
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sedarmayanti, 2016, *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit Refika Aditama, Bandung
- Supomo dan Ety Nurhayati, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk mahasiswa dan Umum*, cetakan pertama, Penerbit : Yrama Widya, Bandung.
- Sutrisno, Edy 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, Cetakan keenam, Penerbit : Prena-damedia Group. Jakarta
- Sunyoto, Danang, 2015, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : CAPS, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Kedua Puluh Tujuh, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa 2014, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Wibowo, 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*, edisi kedua, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.
- Widodo Suparno Eko, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta.