

Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dalam rangka peningkatan kinerja karyawan hotel di Jember

Hadi Jatmiko¹⁾, Syah Riza Octavy Sandy²⁾
Akademi Pariwisata Muhammadiyah Jember
Jln. Karimata 49, Jember 68121

Abstrak

Penelitian ini menguji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan hotel di Jember, serta menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hotel di Jember. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan hotel di Jember sebanyak 150 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (H_1 diterima). Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (H_2 diterima). Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H_3 diterima). Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H_4 diterima). Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H_5 diterima).

Kata Kunci: kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja

Abstract

This research aims to analyzes the effect of compensation and motivation to job satisfaction and work performance of hotel employee in Jember, also analyzes the effect work satisfaction on work performance of hotel employee in Jember. Data used in this research is primary data was collected by questionnaire. The populations in this study are all hotel employee in Jember is 150 employee. Techniques sampling used total sampling. Analysis model used in this research is the path analysis. Results of this research show that the compensation positively effect on work satisfaction (H_1 accepted). The motivation positively effect on work satisfaction (H_2 accepted). The compensation positively effect on work performance (H_3 accepted). The motivation positively effect on work performance (H_4 accepted). And, the work satisfaction positively effect on work performance (H_5 accepted).

Key Words: compensation, motivation, work satisfaction and work performance

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dibidang perhotelan sudah tidak sulit lagi untuk diperoleh, hal ini dapat dilihat dari banyaknya lulusan sekolah ataupun akademi pariwisata di Jawa Timur, akan tetapi dalam memenuhi sumber daya manusia (SDM) yang professional serta mempunyai dedikasi dan disiplin tinggi masih terbatas. Hal tersebut dapat dilihat dari kecenderungan para karyawan hotel khususnya hotel melati (non bintang) masih mengabaikan kualitas pelayanan yang optimal. Fenomena seperti ini tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, yaitu dari karyawan semata tetapi dari beberapa faktor yang mempengaruhi para karyawan dalam memberikan pelayanan. Apakah kurangnya motivasi, perhatian, pelatihan internal hotel, keadilan kompensasi, ataukah ada faktor lain yang mempengaruhinya. Sedangkan dalam perekrutan karyawan setiap hotel mempunyai standar masing – masing dalam menentukan siapa saja yang akan dilibatkan dalam industri jasa tersebut. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing departemen yang ada dihotel

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2004:14). Apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Rivai, 2004:16). Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Darma dalam Tias (2006:24) mengatakan hampir seluruh cara pengukuran kinerja pegawai mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Kompensasi

Menurut Simamora (1999:147) bahwa “kompensasi/ *compensation* meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”. Pendapat Martoyo (1998:132) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang/ *finansial* maupun yang tidak langsung berupa uang/ *non finansial*”. Lebih lanjut Handoko (1994:196) mengartikan “kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja atas jasa atau kerja baik berupa material (gaji, insentif, bonus, komisi, tunjangan) maupun non material (penghargaan secara lisan, pujian, rasa aman)”.

Lebih lanjut Robbins (2001:148-149) mengatakan “Kondisi-kondisi tersebut akan meminimalkan ketidakpuasan di antara para karyawan, mengurangi penundaan pekerjaan, dan meningkatkan komitmen organisasi. Jika pekerja merasa bahwa usahanya tidak dihargai, maka prestasi karyawan akan sangat di bawah kapabilitasnya”.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2001:148) “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah suatu sikap pribadi dari seorang individu yang sifatnya individual dalam penilaiannya, apakah merasa puas atau tidak puas atas pekerjaannya yang dilakukannya.

Selanjutnya apabila seorang karyawan secara individu merasa puas maka akan meningkatkan kinerjanya yang akan mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini sesuai dengan pengertian yang dikemukakan oleh Handoko (1998:193) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan yang mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas. Faktor pemotivasian (*motivational factors*) meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Ada macam-macam rumusan untuk istilah motivasi, seperti : “.....motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan- kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu” (Robbins, dkk, 1999:49).

Para manajer perlu memahami proses-proses psikologikal, apabila mereka berkeinginan untuk membina karyawan mereka secara berhasil, dalam upaya pencapaian sasaran - sasaran keorganisasian. Rumusan lain tentang motivasi diberikan oleh Robbins dan Coulter dalam karya mereka yang berjudul *Management*. Kata mereka, “...apakah yang kiranya dimaksud dengan motivasi karyawan (*employee motivation*)?”

Motivasi akan merumuskannya sebagai : “Kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu” (Robbins, dkk.,1999 : 50). Motivasi berdasarkan tingkat kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow (dalam Robbins 2003:15), kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki kebutuhan yang menyebabkan adanya lima tingkatan kebutuhan dan keinginan manusia. Kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan atas kebutuhan tersebut.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di beberapa hotel di Kota Jember yaitu dilakukan kepada karyawan hotel.

Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel merupakan definisi yang dilakukan atas sifat atau hal yang didefinisikan yang dapat diamati atau diobservasi. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel

- a. Variabel terikat (Y), yaitu variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini meliputi:
 1. Kepuasan Kerja -----Z
 2. Kinerja Karyawan.-----Y
- b. Variabel bebas (X), yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat, (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini meliputi:
 1. Kompensasi----- (X1)
 2. Motivasi -----(X2)

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Kompensasi (X1)

Handoko (1994:196) mengartikan “kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja atas jasa atau kerja baik berupa material (gaji, insentif, bonus, komisi, tunjangan) maupun non material (penghargaan secara lisan, pujian, rasa aman)”. Dalam penelitian ini Variable yang diambil adalah kompensasi material (finansial) dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Gaji Pokok (X1.1).

Gaji Pokok adalah pembayaran uang secara tunai/berupa natura sebagai hasil kerja yang diberikan Hotel di Jember setiap bulan kepada karyawannya.

- 2) Tunjangan Prestasi (X1.2)
Tunjangan prestasi adalah imbalan ekstra yang diberikan Hotel di Jember kepada karyawannya dengan kriteria tingkat hunian kamar meningkat.
- 3) Tunjangan Hari Raya (X1.3)
Tunjangan Hari Raya adalah tunjangan berupa uang yang diberikan manajemen Hotel Di Jember pada karyawan setiap Hari Raya yang besarnya adalah 1 (satu) kali gaji. Tunjangan Hari Raya ini hanya diberikan kepada karyawan kontrak saja
- 4) Upah Lembur (X1.4)
Upah Lembur adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan Hotel di Jember sebagai akibat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di luar jam kerja resminya (lembur)
- 5) Asuransi Kerja (X1.5)
Asuransi kerja yang diberikan oleh Hotel di Jember adalah Jamsostek sebagai bentuk perlindungan hotel terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya

b. Motivasi (X2)

Rivai (2001) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan didalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Dalam penelitian ini Variable yang digunakan Motivasi adalah dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Motivasi keluarga (X2.1).
Yaitu motivasi yang timbul karena kebutuhan pokok hidup keluarga karyawan sudah terpenuhi dengan baik.
- 2) Motivasi karyawan (X2.2).
Yaitu motivasi yang timbul dalam diri karyawan karena terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan.
- 3) Motivasi dari pimpinan (X2.3).
Yaitu motivasi yang berasal dari pimpinan, karena pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahannya/karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dan mendorong kariernya.

c. Kepuasan Kerja (Z)

Menurut Robbins (2003) Kepuasan Kerja adalah Sikap Individu terhadap pekerjaan, imbalan yang diterima dan imbalan yang diyakini seharusnya diterima baik yang berupa kompensasi finansial seperti gaji, maupun yang berupa kompensasi non finansial, yang terdiri dari pengakuan, peluang adanya promosi serta lingkungan psikologis seperti rekan kerja yang menyenangkan. Dalam penelitian ini Variable yang digunakan adalah Kepuasan kerja dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Kerja yang secara mental menantang (Z.1)
Yaitu menyangkut bakat karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Ganjaran yang pantas (gaji/upah) (Z.2)
Yaitu menyangkut kesesuaian pekerjaan dengan gaji yang diterima
- 3) Kondisi kerja yang mendukung (fasilitas) (Z.3)
Yaitu menyangkut kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya
- 4) Rekan kerja yang mendukung (hubungan kerja) (Z.4)
Yaitu menyangkut dukungan rekan kerja pada saat karyawan bekerja
- 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (Z.5)
Yaitu menyangkut minat karyawan terhadap pekerjaan yang dia pilih.

d. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Fawzi, 2004). Dalam penelitian ini Variable yang digunakan adalah Kinerja dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan (Y.1)
- 2) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan. (Y.2)
- 3) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *standard operating procedure* yang telah ditentukan perusahaan. (Y.3)

Jenis Data

- a. *Data Primer* adalah data yang diperoleh dari lapangan dengan menggunakan metode tertentu yaitu dengan mengadakan wawancara dan observasi. Sumber data primer yaitu responden (Nur Indriantono dan Bambang Supomo, 1999:147)
- b. *Data Sekunder* adalah data yang diperoleh dari pihak lain dan bukan diusahakan sendiri. Sumber data sekunder adalah bukti-bukti tulisan (dokumentasi), jurnal-jurnal, laporan dari peneliti dan instansi yang terkait dengan penelitian serta buku panduan (Nur Indriantono dan Bambang Supomo, 1999:147)

Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdianad, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan hotel sebanyak 150 Pegawai.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian yang dapat mewakili populasi yang memiliki karakter sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2006). Sampel dalam penelitian ini pegawai hotel di Kota Jember, dengan jumlah populasi cukup besar, maka penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu ± 2 bulan dengan melakukan pengamatan dan komunikasi (wawancara) dengan pegawai, maka peneliti mendapatkan sampel sebanyak 150 pegawai.

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah cara pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi menjadi sampel (Hidayat, 2007).

Teknik Pengumpulan Data

- a. Metode Wawancara atau *Interview* yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, dan dengan bertatap muka antara di penanya dengan responden (Moh. Nazir, 2003:193) wawancara atau interview adalah serangkaian wawancara yang dimaksudkan untuk melengkapi kuesioner atau jawaban yang kurang terarah, sehingga dari wawancara ini diharapkan dapat diperoleh keterangan lebih lanjut dari pihak yang bersangkutan.
- b. Metode Angket atau Kuesioner Oleh karena itu wawancara merupakan sebuah set pertanyaan yang diberikan kepada responden terpilih tentang hal yang berkaitan dengan maksud penelitian (Moh. Nazir, 2002)

Metode Analisis (Analisis Jalur/*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Manfaat analisis jalur adalah perluasan dari persamaan regresi sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (network) variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan.

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian dapat diuraikan dalam persamaan structural berikut ini:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{persamaan 1})$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_1Z \quad (\text{persamaan 2})$$

Dimana:

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi

Z = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja

Adapun alat analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan program *Statistical Package for the Sciences (SPSS)*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung atas kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan hotel di Jember. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 1 Nilai Koefisien Jalur

No.	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Beta (β)	t-hitung	ρ -value	Keterangan
	X ₁	Z	0,314	4,103	0,000	signifikan
	X ₂	Z	0,199	2,599	0,010	signifikan
	X ₁	Y	0,284	3,808	0,000	signifikan
	X ₂	Y	0,314	4,349	0,000	signifikan
	Z	Y	0,164	2,166	0,032	signifikan

Sumber: Lampiran 7

a. Pengaruh Variabel Kompensasi (X₁) terhadap Kepuasan kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat untuk pengujian variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,314 dengan ρ -value sebesar 0,000. Karena nilai ρ -value lebih kecil daripada α ($0,000 < 0,05$) maka H₀ ditolak. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya (H₁ diterima).

b. Pengaruh Variabel Motivasi (X₂) terhadap Kepuasan kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat untuk pengujian variabel motivasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,199 dengan ρ -value sebesar 0,010. Karena nilai ρ -value lebih kecil daripada α ($0,010 < 0,05$) maka H₀ ditolak. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan motivasi

terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya (H2 diterima).

c. Pengaruh Variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat untuk pengujian variabel kompensasi terhadap kinerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,284 dengan p -value sebesar 0,000. Karena nilai p -value lebih kecil daripada α ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya (H3 diterima).

d. Pengaruh Variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

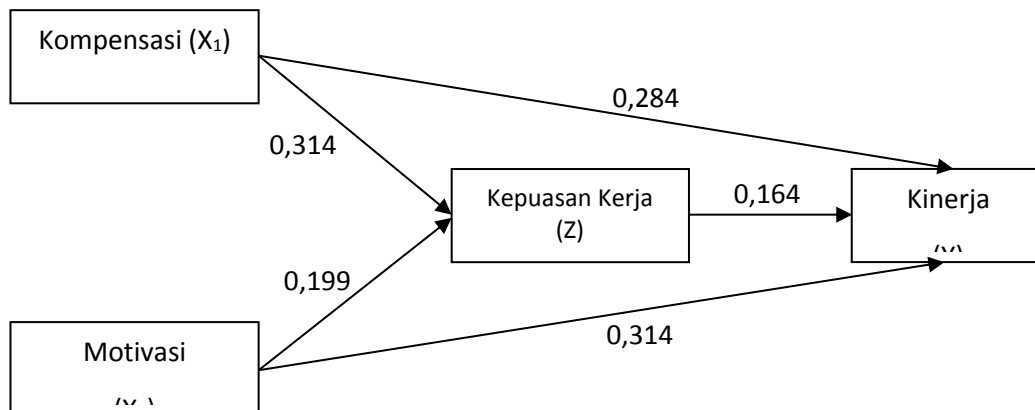
Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat untuk pengujian variabel motivasi terhadap kinerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,314 dengan p -value sebesar 0,000. Karena nilai p -value lebih kecil daripada α ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya (H4 diterima).

e. Pengaruh Variabel Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja(Y)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat untuk pengujian variabel kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,164 dengan p -value sebesar 0,032. Karena nilai p -value lebih kecil daripada α ($0,032 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya (H5 diterima).

f. Perhitungan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Bagian ini menjelaskan perhitungan pengaruh variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja (Y), melalui variabel *intervening* kepuasan kerja (Z). Berikut penghitungan hipotesis koefisien jalurnya:



Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur

Sumber: Tabel 4.8 dan Lampiran 6

1) Pengaruh X_1 terhadap Z

Direct; $Z \leftarrow X_1 \rightarrow Z = (0,314).(0,314) = 0,099$

Indirect; Tidak ada

Total Effect; 0,099 atau 9,9%

2) Pengaruh X_2 terhadap Z

- Direct*; $Z \leftarrow X_2 \rightarrow Z = (0,199).(0,199) = 0,040$
- Indirect*; Tidak ada
- Total Effect*; 0,040 atau 4,0%
- 3) Pengaruh Z terhadap Y
- Direct*; $Y \leftarrow Z \rightarrow Y = (0,164).(0,164) = 0,027$
- Indirect*; Tidak ada
- Total Effect*; 0,027 atau 2,7%
- 4) Pengaruh X_1 terhadap Y
- Direct*; $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y = (0,284).(0,284) = 0,081$
- Indirect*; $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,284).(0,314).(0,164) = 0,015$
- Total Effect*; $0,081 + 0,015 = 0,096$ atau 9,6%
- 5) Pengaruh X_2 terhadap Y
- Direct*; $Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y = (0,314).(0,314) = 0,099$
- Indirect*; $Y \leftarrow X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,314).(0,199).(0,164) = 0,010$
- Total Effect*; $0,099 + 0,010 = 0,109$ atau 10,9%

Berdasarkan pada perhitungan di atas, variabel variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja(Y) baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja (Z). Variabel kompensasi (X_1) memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 9,9%, sedangkan variabel motivasi (X_2) memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja (Y) sebesar 9,9%.

Total pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 9,6%, sedangkan total pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 10,9%. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh total terbesar terhadap kinerja. Dalam hal ini semakin baik motivasi maka kinerja juga akan semakin baik.

Pembahasan

Secara garis besar hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hipotesis yang dimaksud adalah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel di Jember. Berikut pembahasan dari hipotesis tersebut.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga, hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya atau H_1 diterima. Dalam hal ini semakin baik kompensasi maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan hotel di Jember.

Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang

diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Adanya kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan perusahaan, dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga, hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya atau H_2 diterima. Dalam hal ini semakin baik motivasi maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan hotel di Jember.

Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik dan memiliki loyalitas yang tinggi. Pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja karyawan. Sehingga dengan seringnya para pegawai/karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja (As'ad, 2005). Motivasi merupakan suatu semangat yang tercermin dalam kedisiplinan kerja, sehingga akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi setiap pegawai/karyawan (Handoko, 1998). Melalui hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat terbentuk apabila terdapat motivasi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sehingga, hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya atau H_3 diterima. Dalam hal ini semakin baik kompensasi maka semakin baik pula kinerja karyawan hotel di Jember.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Handoko (1998) menyatakan bahwa departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Melihat salah satu fungsinya adalah untuk memotivasi karyawan maka perusahaan sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya memperhatikan secara serius mengenai hal ini. Setiap karyawan yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. Simamora (2004), sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Dalam hal ini, sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Pihak manajemen perusahaan harus memberikan imbalan yang sesuai agar karyawan tetap menunjukkan peningkatan kinerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sehingga, hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya atau H_4 diterima. Dalam hal ini semakin baik motivasi maka semakin baik pula kinerja karyawan hotel di Jember.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situasional*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2006) mengemukakan bahwa sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi yang tinggi dapat mengakibatkan moril tinggi, suatu sikap dan persamaan yang tinggi terhadap perusahaan, pekerjaan, atasan, teman-teman sekerja dan orang-orang bawahan. Menurut Moekijat (2010) moril yang tinggi mempunyai hubungan yang positif dengan hasil yang tinggi. Jadi motivasi mempengaruhi moril yang selanjutnya mempengaruhi hasil. Dengan diberinya motivasi kerja yang tepat terhadap karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan, maka dapat dipahami bahwa motivasi yang dilaksanakan oleh manajer dapat memberikan dorongan dan semangat kerja pada karyawan agar bekerja lebih giat sehingga pada gilirannya karyawan dapat lebih maju dan meningkat kinerjanya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya atau H_5 diterima. Dalam hal ini semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan hotel di Jember.

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya (Luthans, 2006). Dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan, jadi ada pengaruh antara karyawan dengan perusahaan yaitu akan terpenuhinya kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah diungkapkan pada pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai jawaban atas pokok permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini. Pertama, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (H_1 diterima). Hal ini berarti semakin baik kompensasi maka akan semakin baik pula kepuasan kerja karyawan. Kedua, motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (H_2 diterima). Hal ini berarti semakin baik motivasi maka akan semakin baik pula kepuasan kerja karyawan. Ketiga, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H_3 ditolak). Hal ini berarti semakin baik kompensasi maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Keempat, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H_4 diterima). Hal ini berarti semakin baik motivasi maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Dan kelima, kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H_5 diterima). Hal ini berarti semakin baik kepuasan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan keterbatasan dan kesimpulan, dapat diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut. Pertama, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Oleh karena itu, hendaknya pihak hotel di Jember selalu memperhatikan komponen-komponen yang berkaitan dengan faktor-faktor tersebut, seperti besarnya gaji yang sesuai dengan beban kerja, pemberian tunjangan yang baik dan adil, pemenuhan kebutuhan karyawan, dan lainnya. Dan kedua, sebagai acuan penelitian yang akan datang dengan tema sejenis diharapkan untuk dapat menambahkan variabel yang digunakan seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, komitmen organisasi dan lainnya sehingga hasil temuannya lebih baik dalam menjelaskan mengenai kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2000. Psikologi Islami : *Seri Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Dessler, Gary. 1997. *Personnel Management. Modern Concepts and Techniques*. Reston Virginia. Reston Publishing Company.
- Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- , 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta : CV Haji Mas Agung.
- Luthans, Fred. 1995. *Organizational Behavior*. Edisi ke 2. Singapore : McGraw Hill Book Co.
- , 1997. *Organizational Behavior*. Third Edisi. The McGraw Hill Companies Inc, New York.
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. 1998. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : BPFE.
- , 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFE.
- Nitisemino. 1983 : 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan Sembilan, Edisi Ketiga. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan pertama, Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Robbins Stephen. P. Mary Coulter. 1999. *Management*. Prentice Hall Inc, New Jersey.
- Robbins, SP. 1993. *Organization Behavior : Concept, Convensus, & Application*, Prentice Hall. Ind. Inc.
- , 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep – Kontroversi - Aplikasi Jilid I*. Jakarta : PT. Prenhalindo
- , 2003. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Edisi ke lima*, Erlangga: Jakarta.
- Robbins Stephen, P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia, Jakarta : Penerbit PT Prenhallindo.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Kinerja*. Bandung : Mandar Maju.

Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : YKPN.

-----, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta.

Sulistiyani, Teguh Ambar Dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.