

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN HOTEL FAVOR MAKASSAR**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND MOTIVATION AGAINST
COMPENSATION AND EMPLOYEE PERFORMANCE FAVOR
HOTEL MAKASSAR***

¹Feby Febrianingsih, ²Mahlia Muis, ³Jumidah Maming

¹Favor Hotel (febyfebrianingsih@yahoo.com)

²Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin (mahliamuis@yahoo.com)

³Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin
(jumidahmaming@yahoo.co.id)

Abstrak.

Setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan hotel favor Makassar. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif, dan jenis penelitian ini adalah kausalitas. Jenis data ada 2 yaitu data kualitatif dan data kuantitatif, Sedangkan sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. penelitian ini digunakan 4 metode pengumpulan data yaitu metode observasi, metode kuesioner (angket), metode wawancara, dan studi dokumentasi. Analisis kualitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa (1) Variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel motivasi karyawan Hotel Favor Makassar. (2) Variabel kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Favor Makassar. (3) Variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Favor Makassar. (4) Variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara tidak langsung variable kinerja karyawan melalui motivasi Hotel Favor Makassar.

Kata kunci: Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, motivasi, kinerja karyawan.

Abstract.

Every leader can exert influence towards his subordinates. This research aims to know the influence of leadership and compensation of employee motivation and performance against the Favor hotel Makassar. This research approach is quantitative, and this type of research is the causality. There are 2 types of data, namely data qualitative and quantitative data, whereas data source using primary data and secondary data. This research used 4 methods of data collection method, the method of observation questionnaire (question form), interviews, and method of study documentation. Qualitative analysis is a method that aims to transform a collection of raw data into a form that is easy to understand, in the form of a concise information, where research results and their analysis are outlined in a scientific writings which of the analysis It will be formed a conclusion. The results showed that (1) the variable compensation effect on leadership and employee motivation variables Hotel Makassar's Favor. (2) The compensation and leadership Variables have no effect against

variable employee performance Hotel Makassar's Favor. (3) the motivational and leadership Variables take effect directly against variable employee performance through motivation variables Hotel Makassar's Favor. (4) Variable compensation effect indirectly against variable employee performance through motivation variables Hotel Makassar's Favor.

Keywords: Influence of leadership, motivation, compensation, employee performance.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Disadari bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang terbaik yang berlaku *universal* untuk segala situasi dan lingkungan, maka pendekatan situasional atau kontingensi dalam memilih model kepemimpinan yang efektif menjadi alternatif jawaban terbaik (Handoko, 2001).

Lodge & Derek (1993), menyebutkan perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja, (Nawawi, 2009). Menurut Sutrisno (2009), pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif.

Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan. Kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas, kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Yensy (2010), mengatakan pemberian kompensasi secara adil akan lebih mudah dalam mempertahankan karyawan yang potensial dan akan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Hasibuan (2015), motivasi adalah pemberian daya penggerakan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, pekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi yang didefinisikan oleh Mangkunegara (2016), yaitu bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi merupakan hal yang penting, karena dengan motivasi akan dapat mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu lebih bersemangat khususnya yang menyangkut motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Ghozali, 2017). Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa apabila seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah di dalam pekerjaan. Sehingga, walaupun beberapa karyawan selalu mendapatkan tekanan atas pekerjaan mereka tetap akan menghasilkan kinerja dengan baik. Namun adapula tipe individu yang tidak tahan secara mental menghadapi tekanan yang diberikan sehingga akan menimbulkan stres serta termotivasi untuk pkerja yang akan menimbulkan kepuasan kerja menurun.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2016), tentang Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pegadaian Se-Deputy robolingo, diperoleh hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi.

Kinerja yang dikaitkan dengan kepemimpinan, kompensasi dan motivasi menjadi perhatian para peneliti di bidang sumber daya manusia. Pengelolaan keuangan perlu adanya sumber daya manusia yang handal untuk dapat melakukan perencanaan, penatausahaan, pelaksanaan dan melakukan pertanggung jawaban. Perubahan tersebut merupakan prasyarat yang mungkin dipenuhi, secara internal pengelolaan keuangan dan pemberdayaan manajemen harus dioptimalkan di Hotel Favor Makassar. Tanpa dukungan kualitas sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, peran pimpinan terhadap bawahan akan mempengaruhi

berhasil tidaknya suatu tujuan. Oleh karena itu Pemimpin merupakan tokoh sentral yang dapat menaikkan kinerja bawahannya.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan hotel favor Makassar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif, dan jenis penelitian ini adalah kausalitas. Penelitian kausalitas bertujuan menguji ada tidaknya hubungan antar variabel independen dan variabel dependen.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data ada 2 yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil perusahaan baik dalam bentuk informasi secara lisan maupun secara tertulis. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan yang diteliti dalam bentuk angka-angka dan dapat digunakan untuk pembahasan lebih lanjut.

Sedangkan sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian, data ini diperoleh secara langsung dari sumber utama (responden). Data skunder, yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan dokumen–dokumen serta sumber lainnya berupa informasi lainnya terutama mengenai perkembangan Hotel Favor Makassar.

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data mengenai masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini digunakan 4 metode pengumpulan data yaitu metode observasi, metode kuesioner (angket), metode wawancara, dan studi dokumentasi.

Analisis Data

Analisis kualitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan. Analisis jalur akan menghasilkan koefisien yang menunjukkan pengaruh langsung atau tidak langsung variabel variabel penelitian (Munir, 2005). Besarnya pengaruh langsung ditunjukkan dengan angka koefisien keluaran dari SPSS sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung dilakukan dengan uji sobel.

HASIL

Pada tabel 1 memperlihatkan bahwa variabel kepemimpinan dengan t hitung (4,020) > tabel (1,681) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan dengan variabel motivasi. Disamping itu didapat nilai signifikan (sig) $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut secara statistik bermakna ($p > a = 0,05$), maka H1 diterima dan hal ini, dapat diinterpretasikan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi karyawan.

Pada variabel kepemimpinan dengan t hitung (3,469) > tabel (1,681) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompensasi dengan variabel motivasi. Disamping itu didapat nilai signifikan (sig) $0,001 < 0,05$. Nilai tersebut secara statistik bermakna ($p > a = 0,05$), maka H2 diterima dan hal ini dapat diinterpretasikan bahwa ada pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan hasil uji *t test* pada 2 variabel kepemimpinan sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana diketahui bahwa kepemimpinan dengan t hitung (0,241) < t tabel (1,681), maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Pada tabel 4.6 memperlihatkan bahwa hasil uji *t test* untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan didapat nilai signifikan (sig) 0,811 ($p > a = 0,05$) maka H3 ditolak, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa tidak ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kompensasi sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana diketahui bahwa kompensasi dengan t hitung (1,125) < t tabel (1,681), maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan. Pada tabel 2 memperlihatkan bahwa hasil uji *t test* untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan didapat nilai signifikan (sig) - 0,267 ($p < a = 0,05$) maka H4 ditolak, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan hasil uji *t test* pada 4.6 variabel motivasi sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana diketahui bahwa motivasi 2,733 dengan t hitung (2,733 > t tabel (1,681), maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan. Pada tabel 2 memperlihatkan bahwa hasil uji *t test* untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan didapat nilai signifikan (sig) 0,009 ($p < a = 0,05$) maka H5 diterima, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pada table 3 memeperlihatkan kepemimpinan dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yaitu melalui motivasi sebagai mediasi. Besarnya pengaruh langsung ditunjukkan dengan nilai path 1 yaitu sebesar 0,472 sedangkan pengaruh tak langsungnya sebesar 0,273. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung.

Untuk menentukan signifikan atau tidak digunakan nilai probabilitas kesalahan, dimana nilai probabilitas kesalahan tersebut 5%. Maka nilai kesalahan 5% tersebut jika menggunakan kurva normal batasan adalah 1,98. Jika nilai Z hitung $< 1,98$ maka “tidak signifikan”, begitu sebaliknya jika Z hitung $> 1,98$ maka “signifikan”. Berdasarkan hasil perhitungan diatas nilai Z (0,273) $< 1,98$. H6 yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi Hotel Favor Makassar tidak dapat diterima.

Pada table 4 memperlihatkan kompensasi dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yaitu melalui motivasi sebagai mediasi. Besarnya pengaruh langsung ditunjukkan dengan nilai path 1 yaitu sebesar 0,144 sedangkan pengaruh tak langsungnya sebesar 0,236. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Posisi motivasi sebagai variabel intervening atau perantara untuk kompensasi dan kinerja karyawan memperkuat pengaruh langsung yang ada.

Untuk menentukan signifikan atau tidak digunakan nilai probabilitas kesalahan, dimana nilai probabilitas kesalahan tersebut 5%. Maka nilai kesalahan 5% tersebut jika menggunakan kurva normal batasan adalah 1,98 Jika nilai Z hitung $< 1,98$ maka “tidak signifikan”, begitupun sebaliknya jika Z hitung $> 1,98$ maka “signifikan”. Berdasarkan hasil perhitungan diatas nilai Z (0,236) $< 1,98$. H6 yang menyatakan kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai Hotel Favor Makassar dapat diterima.

PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan karyawan pada Hotel Makassar yang dipersepsikan oleh karyawan yang diukur berdasarkan indikator pengarahannya tugas pada bawahan, memotivasi bawahan, sikap pimpinan, pengambilan keputusan dan monitoring dan evaluasi yang dilakukan bawahan mampu meningkatkan motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan disini adalah kepemimpinan demokratis yaitu pemimpin selalu memperhatikan bawahan, selalu memperhatikan kebutuhan, dan juga mau menerima masukan dan saran dari bawahan yang nanti akan dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Adapun kekurangan dari gaya kepemimpinan demokratis adalah proses pengambilan keputusan akan berlangsung lama karena diambil secara bermusyawarah. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susanto & Nuraini (2010), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi.

Pengujian pada pengaruh kompensasi terhadap motivasi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Ulfa dkk (2013), bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Sehingga Semakin dilaksanakan dengan baik kompensasi yang diberikan oleh Hotel Favor Makassar kepada karyawan akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

Hal ini juga didukung oleh pernyataan Notoatmodjo (2009), yang menyatakan bahwa besar kecil kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar pada karyawan akan memperoleh kepuasan dalam bekerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Pengujian pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan yang meliputi keteladanan, kedisiplinan dan ketegasan pimpinan belum tentu menentukan kesuksesan dan keefektifan tercapainya tugas yang dilaksanakan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Utari (2015), yang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri). Hasil penelitiannya mengatakan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini mencerminkan keberadaan perilaku yang tidak menjamin secara otomatis pengaruh pimpinan terhadap para bawahan akan terwujud.

Pengujian pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Handayani (2009), Hasil penelitian ini

tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Werther & Davis (2014), yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja dengan tujuan untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal.

Menurut Hasibuan (2005), kenaikan upah, gaji ataupun imbalan secara otomatis akan selalu dibarengi dengan kenaikan produktifitas atau kinerja. Tapi kenyataan yang terjadi tidaklah demikian, kadang memang pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja terkadang pemberian kompensasi juga tidak dapat meningkatkan kinerja karena pemberian kompensasi bukanlah satu – satunya faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat keterampilan, kecanggihan teknologi dan pengalaman kerja bisa saja merupakan faktor penting kinerja karyawan. Selain itu alasan lain yang menyebabkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja bisa disebabkan oleh karyawan yang merasa belum puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja (Wahab, Tamsah, & Munir, 2017).

Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi. Kebutuhan tersebut dapat mencapai suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpenuhi, sehingga tindakan yang sama akan cenderung dimulai apabila kebutuhan erupa muncul.

Oleh karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

Berdasarkan hasil uji statistik bahwa terdapat bahwa terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Hotel Favor Makassar melalui motivasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian pengaruh langsung yang lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Hotel Favor Makassar. Jadi, kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi, motivasi berpengaruh terhadap kinerja

karyawan dan motivasi merupakan variabel pemediasi antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan maka tidak hanya faktor – faktor pembentuk kepemimpinan saja yang perlu diperhatikan, tetapi juga pada faktor – faktor pembentuk motivasi. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2016), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi.

Berdasarkan hasil uji statistik bahwa terdapat bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Favor Makassar melalui motivasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian pengaruh tidak langsung yang lebih besar dibanding pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Favor Makassar. Jadi, kompensasi berpengaruh terhadap motivasi, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi merupakan variabel pemediasi antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan maka tidak hanya faktor – faktor pembentuk kompensasi saja yang perlu diperhatikan, tetapi juga pada faktor – faktor pembentuk motivasi. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Andriana (2017), bahwa motivasi memediasi hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa (1) Variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel motivasi karyawan Hotel Favor Makassar. (2) Variabel kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Favor Makassar. (3) Variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Favor Makassar. (4) Variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Favor Makassar. Disarankan agar perusahaan sebaiknya menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilan pengetahuan agar karyawan dapat mendukung kemajuan karirnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriana V. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Ghozali, I (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko T.H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Handayani D.F. (2009). *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Kota Padang)*. Universitas Negeri Padang.
- Hasibuan M.S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lodge B. & Derek C. (1993). *Organizational Behavior and Design*. Terjemahan Sularno Tjiptowardoyo, Jakarta, Gramedia.
- Mangkunegara A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Remaja Rosdakarya Bandung.
- Munir, A. R. (2005). Aplikasi analisis Jalur (Path Analysis) dengan menggunakan SPSS versi 12. Laboratorium Kompetensi Manajemen Jurusan Manajemen Universitas Hasanuddin.
- Nawawi I. (2009). *Public Policy, Analisis, Strategi Advokasi Teori dan Praktek*. Surabaya: PMN.
- Notoatmodjo S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ramadhan. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Pada PT. Pegadaian Se-Deputy robolinggo)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
- Susanto H. & Nuraini A. (2010). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen*. Magistra No. 74 Th. XXII
- Sutrisno E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Ulfa M., Rahardjo K., & Ruhana I. (2013). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo)*. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya.
- Utari. (2015). *Motivasi, Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wahab, W., Tamsah, H., & Munir, A. R. (2017). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN SOPPENG. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 405-422.
- Werther & Davis. (2014). *A to Z Human Capital Manajemen*. Dalam Jimmy L. Gaol. Jakarta: Grasindo
- Yensy N. A. (2010). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.

LAMPIRAN

Tabel 1. Coefficients Jalur I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.480	3.004		1.824	.075
1 KEPEMIMPINAN	.531	.132	.472	4.020	.000
KOMPENSASI	.376	.108	.407	3.469	.001

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Tabel 2. Model Summary I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.566	1.65394

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent variable : Motivasi

Tabel 3. Coefficients Jalur II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.532	3.249		4.781	.000
1 KEPEMIMPINAN	.039	.162	.045	.241	.811
KOMPENSASI	-.144	.128	-.204	-1.125	.267
MOTIVASI	.444	.162	.580	2.733	.009

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 4. Model Summary II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 ^a	.253	.197	1.72013

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN