

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI HOTEL KERINCI

Ferry Siswadhi¹, Fitriana Afrianti², Reni Yuliviona³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci, Indonesia^{1,2}, Universitas Bung Hatta, Indonesia³

Email: fsiswadhi@stie-sak.ac.id, fitrifia58@gmail.com, reniyuliviona@bunghatta.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada detail hotel. Alat analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan Teknik sampel jenuh dengan 15 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (kuesioner). Hasil penelitian ini adalah Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kerinci, hal ini dibuktikan dengan t hitung $< t$ tabel ($0,278 < 2, , 20099$) Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Kerinci, hal ini dibuktikan dengan t hitung $< t$ tabel ($-0,515 < 2,20099$) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kerinci, hal ini dibuktikan dengan t hitung $< t$ tabel ($-0,347 < 2,20099$) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Hotel Kerinci, hal ini dibuktikan dengan t hitung $> t$ mampu ($4.716 > 2,20099$) Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Hotel Kerinci, hal ini dibuktikan dengan t hitung $< t$ tabel ($1,928 < 2,44691$) Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel intervening untuk pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel intervening untuk pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Pengungkapan-Identitas-Pasien Covid-19.

Abstract

This research was conducted to see the effect of compensation and motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable in the hotel detail. The analytical tool used is multiple linear analysis. The technique in taking the sample in this study was carried out with a saturated sample technique with 15 respondents. Data collection techniques using a questionnaire (questionnaire). The results of this study are that Compensation has no significant effect on Employee Performance at Kerinci Hotels, this is evidenced by t arithmetic $< t$ table ($0.278 < 2,20099$). Motivation has no significant effect on Employee Performance in Kerinci Hotels, this is evidenced by t arithmetic $< t$ table ($-0,515 < 2,20099$). Job Satisfaction has no significant effect on Employee Performance at the Kerinci Hotel, this is evidenced by t arithmetic $< t$ table ($-0,347 < 2,20099$). Compensation

has a significant effect on Job Satisfaction at the Kerinci Hotel, this is evidenced by $t_{\text{arithmetic}} > t_{\text{table}}$ ($4,716 > 2,20099$). Motivation does not have a significant effect on Job Satisfaction at the Kerinci Hotel, this is evidenced by $t_{\text{arithmetic}} < t_{\text{table}}$ ($1,928 < 2,44691$). Job Satisfaction acts as an intervening variable for the effect of Compensation (X1) on Employee Performance (Y). Job Satisfaction acts as an intervening variable for the influence of Motivation (X2) on Employee Performance (Y).

Keywords: *Disclosure-Identity-Covid-19 Patients.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk dikembangkan. Hal ini dilakukan untuk menjawab tantangan zaman yang selalu membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi. Seiring dengan perkembangan zaman dan perputaran waktu, jumlah sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan. Tanpa keberadaan faktor yang satu ini, maka pencapaian tujuan organisasi akan terhambat. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena faktor - faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya, Sehingga perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Upaya yang bisa ditempuh perusahaan diantaranya adalah dengan memotivasi karyawan melalui penerapan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan sehingga tercapai kepuasan kerja, karyawan yang merasa terpuaskan akan lebih loyal serta kinerjanya akan meningkat dalam perusahaan.

Berdasarkan studi empiris tentang kinerja karyawan Hotel Kerinci Kota Sungai Penuh, bahwa perusahaan masih kurang optimal dalam memenuhi kepuasan kerja karyawan atau mengabaikan beberapa indikator-indikator kepuasan kerja. ini dapat dilihat dari sisi tanya jawab peneliti dengan karyawan sebelum melakukan penelitian, seperti sistem belum tersistem dengan baik, fasilitas dalam bekerja masih kurang, tidak adanya libur kerja dan sistem gaji dan insentif masih dibawah UMR kota Sungai Penuh. Dari permasalahan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Kerinci Kota Sungai Penuh.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada hotel kerinci dengan analisis jalur dan secara parsial.

Tinjauan Pustaka

a. Kinerja

Mangkunegara (2009) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Sedangkan menurut Rivai (2015) memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Cahyana & Jati, 2017).

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Disamping memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja atau prestasi kerja karyawan, juga perlu diperhatikan unsur-unsur yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan. (Dewi, Bagia, & Susila, 2014) sebagai indikator kinerja karyawan bisa diukur yaitu:

1. Kuantitas kerja

Merupakan keluaran yang tidak hanya berupa tugas regular tetapi tugas-tugas ekstra atau mendesak.

2. Kualitas kerja

Meliputi ketepatan waktu (kedisiplinan), ketelitian, keterampilan, dan ketepatan sasaran.

3. Kerja sama atau Hubungan kerja

Meliputi perubahan pekerjaan, teman kerja, dan kerjasama dengan rekan kerja atau atasan.

4. Pemanfaatan waktu atau Ketangguhan

Meliputi kedisiplinan, inisiatif, loyalitas, dan ketaatan pada peraturan yang ditetapkan.

b. Kepuasan Kerja

Definisi yang paling populer dari kepuasan kerja yang diberikan oleh Locke (dalam Mohammad, 2011) adalah keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang (Riniwati, 2011). Definisi ini terdiri dari dua hal yaitu kognitif (penilaian terhadap pekerjaan seseorang) yaitu seseorang menyimpulkan sesuatu berdasarkan hasil dari pengalaman dan informasi yang didapatkan, dan afektif (keadaan emosi), afektif dipengaruhi oleh dua (2) faktor yaitu

suasana emosional dan skema kognitif. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Poniasih & Dewi, 2015).

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja (Hendriani & Tantra, 2014) adalah sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat-ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

c. **Kompensasi**

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002). Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan (Martoyo, 2000).

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan interaksi antara karyawan dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya serta kemampuan yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi.

Indicator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut (Hani, 2012),:

1. **Upah dan gaji**, upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. **Insentif**, insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. **Tunjangan**, tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kekaryawanan.

4. **Fasilitas**, fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

d. Motivasi

Menurut Edwin B Flippo, motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Hasibuan, 2002). Sedangkan menurut Hasibuan mengatakan bahwa motivasi kerja 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 (Hasibuan, 2002).

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

Indikator di bagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Tiga dimensi kebutuhan ini diperkuat oleh Mc. Clelland dalam (Hasibuan, 2002), dimensi dan indikator motivasinya adalah .

1. Kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:
 - a. Mengembangkan kreativitas.
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi.
2. Kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu:
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
3. Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:
 - a. Memiliki kedudukan yang terbaik.
 - b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif dimana objek penelitian ini di Hotel Kerinci. Hotel Kerinci adalah salah perusahaan jasa perhotelan di Kota Sungai Penuh. Populasinya adalah seluruh karyawan pada Hotel Kerinci yang berjumlah 15 orang. Untuk penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Peneliti menggunakan sampling ini karena jumlah populasi sebanyak 15 orang. Sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus (Martono,

2011). Melihat jumlah populasi penelitian ini sebanyak 15 orang maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Untuk Kelengkapan data dalam mendukung penelitian agar hasil yang diperoleh lebih valid maka metode yang digunakan melalui dua pendekatan yaitu sebagai berikut:

1. *Library Research*, yaitu dengan melakukan studi ke perpustakaan dengan mempelajari literatur-literatur dan penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti sebagai landasan teori dalam pembahasan.
2. *Field Research*, yakni merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara turun langsung ke objek yang diteliti untuk mendapatkan data primer dan data sekunder, yaitu: Observasi, Wawancara dan Kuisioner.

1) Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sesuatu hasil yang dicapai oleh karyawan Hotel Kerinci dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tidak yang didasar atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Kerja sama atau hubungan kerja
- 4) Pemanfaat waktu dan ketangguhan

b. Kompensasi

Kompensasi adalah semua yang berbentuk uang ataupun barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan Hotel Kerinci sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan, dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Upah dan gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

c. Motivasi

Motivasi merupakan daya dorong karyawan Hotel Kerinci untuk memberikan kontribusi yang sebesarnya demi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan akan prestasi
- 2) Kebutuhan akan afiliasi
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional karyawan Hotel Kerinci yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaannya, dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Balas jasa yang adil
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian

- 3) Berat-ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

2) Alat Analisis Data

Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan responden penelitian dan variabel penelitian.

Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung atau melalui variabel intervening (Sugiyono, 2013).

1). Persamaan Jalur Substruktur Satu :

$$Y = \rho yx_1 + \rho yx_2 + \rho yx_3 + \varepsilon \dots \dots \dots (1)$$

2). Persamaan Jalur Substruktur Kedua

$$Z = \rho zx_1 + \rho zx_2 + \varepsilon \dots \dots \dots (2)$$

Uji T (uji secara individual) digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri (Bawono, 2006). Pengujian ini dilakukan secara persial aatu sendiri-sendiri, dengan mengguankan uji *t* stastistik untuk masing-masing variabel bebas dengan tingkat keprcayaan tertentu.

Untuk menguji hipotesis parsial maka dapat dilakukan pengujian yang digunakan adalah uji *t* dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{\dots \dots \dots}{\sqrt{\frac{n-(k+1)}{1-r^2}}} \dots \dots \dots (3)$$

Hasil dan Pembahasan

- 1) Uji Instrumen
 - a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan pada objek Hotel Mahkota Kota Sungai Penuh dilakukan terhadap kuesioner melalui sampel uji coba validitas intrumen sebanyak 15 orang. Nilai *r* tabel untuk *N*= 15 dengan *df* = *n* – 2 (15 – 2 = 13) tingkat kepercayaan 5% (0,05) yaitu sebesar 0,514 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	Hasil Validitas	r tabel	Keterangan
1	0,745	0,514	Valid
2	0,922	0,514	Valid
3	0,643	0,514	Valid
4	0,564	0,514	Valid
5	0,831	0,514	Valid
6	0,517	0,514	Valid
7	0,922	0,514	Valid
8	0,713	0,514	Valid
9	0,842	0,514	Valid
10	0,576	0,514	Valid
11	0,555	0,514	Valid
12	0,683	0,514	Valid

Sumber : Data Pengolahan SPSS 21

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat hasil uji validitas semua instrumen penelitian variabel kinerja karyawan menunjukkan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung > r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian. Untuk melihat validitas dari variabel kompensasi dengan menggunakan 15 responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi

Item Pertanyaan	Hasil Validitas	r tabel	Keterangan
1	0,622	0,514	Valid
2	0,630	0,514	Valid
3	0,596	0,514	Valid
4	0,571	0,514	Valid
5	0,679	0,514	Valid
6	0,430	0,514	Tidak Valid
7	0,517	0,514	Valid
8	0,547	0,514	Valid
9	0,519	0,514	Valid
10	0,693	0,514	Valid
11	0,421	0,514	Tidak Valid
12	0,590	0,514	Valid

Sumber : Data Pengolahan SPSS 21

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat hasil uji validitas semua instrumen penelitian variabel kompensasi menunjukkan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung > r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian. Untuk melihat validitas dari variabel motivasi dengan menggunakan 15 responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi

Item Pertanyaan	Hasil Validitas	r tabel	Keterangan
1	0,736	0,514	Valid
2	0,562	0,514	Valid
3	0,722	0,514	Valid
4	0,745	0,514	Valid
5	0,611	0,514	Valid
6	0,870	0,514	Valid
7	0,794	0,514	Valid
8	0,771	0,514	Valid
9	0,856	0,514	Valid

Sumber : Data Pengolahan SPSS 21

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat hasil uji validitas semua instrumen penelitian variabel kompensasi menunjukkan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian. Untuk melihat validitas dari variabel kepuasan kerja dengan menggunakan 15 responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	Hasil Validitas	r tabel	Keterangan
1	0,811	0,514	Valid
2	0,879	0,514	Valid
3	0,716	0,514	Valid
4	0,849	0,514	Valid
5	0,657	0,514	Valid
6	0,879	0,514	Valid
7	0,716	0,514	Valid
8	0,821	0,514	Valid
9	0,713	0,514	Valid
10	0,849	0,514	Valid
11	0,832	0,514	Valid
12	0,868	0,514	Valid
13	0,716	0,514	Valid
14	0,791	0,514	Valid
15	0,821	0,514	Valid
16	0,713	0,514	Valid
17	0,667	0,514	Valid
18	0,649	0,514	Valid
19	0,618	0,514	Valid

20	0,584	0,514	Valid
21	0,520	0,514	Valid

Sumber : Data Pengolahan SPSS 21

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat hasil uji validitas semua instrumen penelitian variabel kompensasi menunjukkan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian.

b. Uji Reabilitas

Kriteria responden penelitian ini adalah karyawan Hotel Mahkota Kota Sungai Penuh. Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Uji Reliabilitas	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,908	0,60	Reliable
Kompensasi	0,883	0,60	Reliable
Motivasi	0,876	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja	0,953	0,60	Reliable

Sumber : Data Pengolahan SPSS 21

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dari masing-masing variabel penelitian memiliki *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 sehingga dapat dinyatakan instrumen dalam penelitian ini telah teruji kehandalannya (reliabilitas).

2) Analisis Jalur (Path Analysis)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas (model causal) antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

1. Analisis Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pada tabel di bawah ini bisa dilihat analisis jalur (*Path analysis*) dari Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Kerinci :

Tabel 6
Analisis Persamaan Struktur 1

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standard Error	Beta		
	B	Std. Error			
(Constant)	-7.003	16.277		-.430	.675
Kompensas i	1.664	.353	.752	4.716	.001
Motivasi	.805	.418	.308	1.928	.078

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan hasil analisis seperti tabel 6 diatas diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. maka dapat disimpulkan persamaan struktur 1 diketahui jika setiap peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan jika adanya peningkatan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Koefisien jalur variabel lain (Tingkat Error) :

$$e = \sqrt{1 - R\text{Square}}$$

$$= \sqrt{1 - 0,696}$$

$$= 0,304$$

$$= 30,4\%$$

Pengaruh variabel lain terhadap motivasi adalah 30,4% sehingga dapat diketahui bahwa persamaan struktur 1 adalah sebagai berikut:

$$Z = P_{zx1}X_1 + P_{zx2}X_2 + e$$

$$Z = 0,752X_1 + 0,308 X_2 + 0,304e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

- a. Setiap terjadi peningkatan kompensasi akan diikuti peningkatan kepuasan kerja sebesar 1,6%.
 - b. Setiap terjadi peningkatan motivasi tidak diikuti peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,8%.
2. Analisis pengaruh Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pada tabel di bawah ini bisa dilihat analisis jalur (*Path analysis*) dari Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Kerinci:

Tabel 7
Analisis Persamaan Struktur 2

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	51.078	12.797			3.992	.002
1 Kepuasan Kerja	-.078	.225	-.184	-.347		.735
Kompensasi	.129	.465	.138	.278		.786
Motivasi	-.192	.373	-.173	-.515		.617

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil analisis seperti tabel 7 diatas diketahui bahwa variabel kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga persamaan struktur 2 diketahui jika setiap peningkatan kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien jalur variabel lain (Tingkat Error):

$$e = \sqrt{1 - RSquare}$$

$$= \sqrt{1 - 0,063}$$

$$= 0,937$$

$$= 93,7\%$$

Pengaruh variabel lain terhadap kinerja karyawan adalah 93,7%

Dari tabel 7 diketahui bahwa persamaan struktur 2 adalah sebagai berikut :

$$Y = P_{yx1} + P_{yx2} + P_{yz} + e$$

$$Y = -0,138X_1 + -0,173X_2 + -0,184 Z + 0,937e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

- Setiap terjadi peningkatan kompensasi tidak diikuti peningkatan kinerja karyawan.
- Setiap peningkatan motivasi tidak diikuti peningkatan kinerja karyawan.
- Setiap peningkatan kepuasan kerja tidak diikuti peningkatan kinerja karyawan

3) Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t adalah uji yang digunakan untuk menguji kesamaan rata-rata dari variabel independen yang digunakan dalam penilaian. Uji t dianalisa dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan untuk uji dua arah

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Hotel Kerinci

5% (0,05), dan jumlah responden 15 orang, maka didapat t_{tabel} adalah $df = n - 4$ ($15 - 4 = 11$), sehingga diperoleh $t_{tabel} = 2,20099$ untuk tabel 7 dan $df = n - 3$ ($15 - 3 = 12$), sehingga diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,17881$.

1. Hipotesis pertama: Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kerinci Kota Sungai Penuh.

Berdasarkan pada tabel 7 diperoleh nilai S sig. sebesar 0.786, nilai sig. lebih besar dari alpha 0.05 ($0.786 > 0.05$) atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.278 < 2.20099$). Dengan demikian Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kerinci Kota Sungai Penuh. Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan ditolak pada $\alpha = 0.05$.

2. Hipotesis kedua: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kerinci Kota Sungai Penuh.

Berdasarkan pada tabel 7 diperoleh nilai sig. sebesar 0.617, nilai sig. lebih besar dari alpha 0.05 ($0.617 > 0.05$) atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0.515 > -2.20099$). Dengan demikian Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kerinci Kota Sungai Penuh. Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan ditolak pada $\alpha = 0.05$.

3. Hipotesis ketiga: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Hotel Kerinci Kota Sungai Penuh.

Berdasarkan pada tabel 7 diperoleh nilai sig. sebesar 0.001, nilai sig. lebih kecil dari alpha 0.05 ($0.001 < 0.05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.716 > 2.17881$). Dengan demikian Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Hotel Kerinci Kota Sungai Penuh. Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan diterima pada $\alpha = 0.05$.

4. Hipotesis keempat: Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Hotel Kerinci Kota Sungai Penuh.

Berdasarkan pada tabel 7 diperoleh nilai sig. sebesar 0.078, nilai sig. lebih besar dari alpha 0.05 ($0.078 > 0.05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.928 < 2.17881$). Dengan demikian Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Hotel Kerinci Kota Sungai Penuh. Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan ditolak pada $\alpha = 0.05$.

5. Hipotesis kelima: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kerinci Kota Sungai Penuh.

Berdasarkan pada tabel 7 diperoleh nilai sig. sebesar 0.735, nilai sig. lebih besar dari alpha 0.05 ($0.735 > 0.05$) atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0.347 > -2.20099$). Dengan demikian Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kerinci Kota Sungai Penuh. Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan ditolak pada $\alpha = 0.05$.

b. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Selanjutnya seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel eksogen (X_1 , X_2 , Z) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap variabel endogen (Y) dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Variabel Kompensasi (X₁)

1). Pengaruh Langsung

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } Z &= P_{X_1Z} \cdot P_{X_1Z} \\ &= 0,752 \cdot 0,752 \\ &= 0,56 \text{ atau } 56 \% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } Y &= (P_{YX_1}) (P_{YX_1}) \\ &= (0,138) (0,138) \\ &= 0,019 \text{ atau } 1,9 \% \end{aligned}$$

Artinya: Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pengaruh langsung variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 56 %, sedangkan kontribusi langsung variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 1,9%

2). Pengaruh Tidak Langsung

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } Y \text{ melalui } Z &= P_{YX_1} \cdot P_{ZX_1} \cdot P_{YZ} \\ &= (0,138) (0,752) (-0,184) \\ &= -0,019 \text{ atau } -1,9\% \end{aligned}$$

Artinya: Pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Hotel Kerinci Kota Sungai Penuh besarnya -1,9%

b) Variabel Motivasi (X₂)

1). Pengaruh Langsung

$$\begin{aligned} X_2 \text{ terhadap } Z &= P_{X_2Z} \cdot P_{X_2Z} \\ &= 0,308 \cdot 0,308 \\ &= 0,095 \text{ atau } 9,5 \% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} X_2 \text{ terhadap } Y &= (P_{YX_2}) (P_{YX_2}) \\ &= (-0,173) (-0,173) \\ &= 0,029 \text{ atau } 2,9\% \end{aligned}$$

Artinya: Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pengaruh langsung variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 9,5%, sedangkan kontribusi langsung variabel Motivasi terhadap kinerja Karyawan adalah sebesar 2,9%.

2). Pengaruh Tidak Langsung

$$\begin{aligned} X_2 \text{ terhadap } Y \text{ melalui } Z &= P_{YX_2} \cdot P_{ZX_2} \cdot P_{YZ} \\ &= (-0,173) (0,308) (-0,184) \\ &= 0,01 \text{ atau } 1 \% \end{aligned}$$

Artinya: Pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Hotel Kerinci Kota Sungai Penuh besarnya 1%.

c) Variabel Kepuasan Kerja

1). Pengaruh Langsung

$$\begin{aligned} Z \text{ terhadap } Y &= Z \quad \longrightarrow \\ &= (P_{YZ}) (P_{YZ}) \end{aligned}$$

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Hotel Kerinci

$$= (-0,184) (-0,184)$$

$$= 0,034 \text{ atau } 3,4\%$$

Artinya : Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kerinci Kota Sungai Penuh besarnya 3,4% .

Persentase pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel dapat dirangkum seperti pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8

Rekapitulasi Pengaruh Variabel Independen dan Variabel Intervening

No.	Keterangan	%	Total (%)
1	Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara langsung	1,9	
2	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)	-1,9	
Total Pengaruh X_1 terhadap Y			0
3	Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara langsung	2,9	
4	Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)	1	
Total Pengaruh X_2 terhadap Y			3,9
5	Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	3,4	
Total Pengaruh Z terhadap Y			3,4
Total			7,3
Pengaruh variabel lain			92,7
Total			100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui peran Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* pada Hotel Kerinci Kota Sungai Penuh adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 1,9%, sedangkan secara tidak langsung antara Kompensasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar -1,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berperan sebagai variabel *intervening* terhadap Kinerja Karyawan dengan total pengaruh adalah 0%
- b. Pengaruh langsung antara Motivasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 2,9%. Sedangkan secara tidak langsung antara Motivasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berperan sebagai variabel *intervening* terhadap kinerja dengan total pengaruh adalah 3.9% .

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan antara lain:

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.278 < 2.20099$), maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-0.515 > -2.20099$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.716 > 2.17881$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.
4. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.928 < 2.17881$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-0.347 > -2.17881$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan membandingkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara langsung adalah 1,9% sedangkan pengaruh kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung adalah -1,9% sehingga kepuasan kerja berperan sebagai variabel *intervening* terhadap kinerja karyawan dengan total pengaruh adalah 0%
7. Motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan membandingkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara langsung adalah 2,9% sedangkan pengaruh motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung adalah 1% sehingga motivasi berperan sebagai variabel *intervening* terhadap kinerja dengan total pengaruh adalah 3.9%.

BIBLIOGRAFI

- Agung, Amanda, dan Hening W.O.2017. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 6, No 7.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Bawono, Anton. 2006. "Multivariate Analysis dengan SPSS". Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Cahyana I. G. S dan I Ketut J.2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.18.2.
- Dewi, C.N.C, dkk. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerjater hadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjual UD Surya Raditya Negara. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. Volume 2. Tahun 2014
- Fidella, dkk. 2014. Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia Pekanbaru. *Jom Fekon*. Vol 1. No 2
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multi variate dengan Program IBMSPPSS21*. UNDIP Semarang.
- Ghozali, Imam. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 3, No.1, Maret 2017.
- Handoko, T. Hani.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan IX Jilid I. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Harsuko, Riniwati. 2011. *Mendrongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang. UBPress
- Hariandja, Efendi. 2002. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Gramedia Widia sarana Indonesia.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Malayu S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara . 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- .2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, 1950, *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Kompas Media.

- Hidayat Rizky M, dkk. 2017. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerjadan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makasar. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. Vol 8, No1
- Indrayanti, Monic Aprilia. 2014. Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- Juliningrum Emmy dan Achmad Sudiro. 2013. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Junal Aplikasi Manajemen*. Vol 11, No4.
- Kasenda Ririvega. 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Junal EMBA*. Vol 1, No 3.
- Lukito, Heri P, dkk. 2016. Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalam Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BTPN Syarih Semarang). *Journal of Management*. Vol 2, No 2.
- Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maringka, I. N, dkk. 2017. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vaol 5, No 2.
- Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Press.
- Maryoto, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Murty, W. A., Gunasti H., 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, Volume 2, No.2, Juli 2012.
- Nugroho, Febriawan dkk. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi. *Jurnal Bidang Ekonomi Ilmu Ekonomi* Vol.12.No.2 (2017).
- Nurchayani, Nimade dan I.G.A. Dewi Adnyani. 2016. Pengaruh Kopensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No.1, 2016.
- Poniasih, N. L. G dan Sagung Kartika. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4, No. 6.
- Purnomo, M.H dan Bambang Dwiloka. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jateng Cabang Temanggung. *Jurnal Visi Manajemen* Vol 2, No 2. 2017.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Hotel Kerinci

- Rahman, Aziz dkk. 2017. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*. Volume 2. No. 2 April-Januari 2017.
- Rahmayani Dina dan Idham Afandi. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerjadan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karywan (Studi Kasus: Operator Welding IA, PT. XYZMotor). *Jurnal Optimasi Sistem Industri*. Volume 13. Nomor 1.
- Ratnaningsih, Nining. 2018. Pengaruh Promosidan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Bank BJPSe-PrianganTimur). *Journal of Manajemen Review*. Volume 1. Number 3
- Renaldy santi, dkk. 2017. Analisis Pengembangan Karir dan Kompensasi serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Unit Bahu Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 5, No .

Copyright holder:

Ferry Siswadhi, Fitrina Afrianti, Reni Yuliviona (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

