



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEKERJA KONTRAK DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI HARRIS HOTEL RAYA
KUTA-BADUNG**

Oleh

Putri Anggreni¹⁾, I Wayan Pujawan²⁾

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Mahendradatta

Email: 1gekay@gmail.com

Abstract

Performance is the result of work done by workers. performance is an activity and results that can be achieved by workers seen from the achievement of targets or work standards set by the company or even exceeding the work standards. the performance of a worker can be seen from the work results of workers, knowledge related to work, initiative, mental mental dexterity, attitude, and time discipline and attendance, and can be through work quality and timeliness in working. performance can be influenced by various factors including the compensation received by employees and work motivation. compensation can directly affect performance and through work motivation as mediation. this study aims to determine the effect of compensation on performance both directly and through work motivation as mediation. the number of respondents is all contract workers at harris hotel raya kuta-badung, amounting to 35 people, so this study is research with saturated or census samples. data were analyzed by path analysis. the results of research showed that; 1) compensation has a positive and significant effect on work motivation at harris hotel raya kuta-badung. this is evident from the value of standardized beta (β) is positive 0.572 and significance is $0.000 < 0.05$. 2) work motivation has a positive and significant effect on the performance of contract employees at harris hotel raya kuta-badung. this is evident from the positive standardized beta (β) value of 0.361 and with a significance of $0.026 < 0.05$. 3) direct compensation has a positive and significant impact on the performance of contract employees at harris hotel raya kuta-badung. this is indicated by a positive standardized beta (β) value of 0.424 and a significance of $0.010 < 0.05$. 4) work motivation is not able to play a role in mediating the effect of compensation on the performance of contract employees at harris hotel raya kuta-badung, but the indirect effect is significant. this is evident from the effect of compensation by mediating work motivation is smaller than the direct effect of compensation on employee performance but from the multiple test the effect is significant.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pariwisata adalah salah satu sektor andalan dalam pembangunan suatu daerah, karena mampu memberikan kontribusi terhadap perekonomian daerah tersebut melalui penambahan pendapatan daerah, terbukanya peluang usaha, dan terbukanya lapangan kerja. Bali adalah salah satu daerah tujuan wisata yang tetap diminati oleh para wisatawan, baik

domestik maupun mancanegara, melalui alam, seni budaya, dan adat istiadatnya.

Pertumbuhan industri perhotelan paling banyak terdapat di kabupaten Badung sebanyak 164 hotel, salah satu alasannya adalah karena kabupaten Badung menawarkan berbagai pesona pariwisata yang menarik sehingga menjadikan wisatawan lebih banyak berkunjung dan betah untuk berada di daerah tersebut, dan salah satu wilayah di kabupaten



Badung yang banyak memiliki pertumbuhan industri perhotelan yaitu daerah Seminyak. Peningkatan jumlah wisatawan yang berkunjung ke Seminyak juga diimbangi dengan pertumbuhan industri perhotelan untuk menampung wisatawan yang ada dan mendorong banyak terbukanya lapangan pekerjaan di Bali karena adanya peningkatan permintaan terhadap sumber daya manusia sebagai pekerja dalam hotel.

Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 3 menyebutkan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan sifat dan jangka waktu kerja maka pekerja dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu pekerja waktu tidak tertentu dan pekerja waktu tertentu (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Kep. 100/MEN/VI/2004). Pekerja waktu tidak tertentu adalah pekerja yang bekerja dalam jangka waktu yang bersifat tetap (pekerja tetap), sedangkan pekerja waktu tertentu adalah pekerja yang bekerja jangka waktu tertentu, seperti pekerja kontrak dan pekerja musiman.

Keberadaan pekerja kontrak dalam suatu perusahaan sesungguhnya sama halnya dengan keberadaan pekerja tetap yaitu sama-sama bekerja dengan sebaik mungkin dan mengutamakan kualitas demi mencapai tujuan perusahaan dan menjadikan perusahaan lebih berkualitas. Tentu saja untuk menghasilkan perusahaan yang berkualitas harus ditopang oleh pekerja yang berkualitas juga. Salah satu cara untuk melihat kualitas pekerja adalah melalui kinerjanya.

Beberapa permasalahan yang sering muncul terkait dengan kinerja pekerja kontrak antara lain pekerja dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien untuk menghindarkan diri dari upaya konsolidasi atau perampingan yang bisa saja dilakukan perusahaan ketika dilanda krisis, sehingga bagi pekerja yang masih memiliki kinerja yang rendah tentu saja dapat terancam untuk diberhentikan dari perusahaan (Brahmasari dan Suprayetno, 2008); kurangnya fasilitas hiburan bagi pekerja berupa *outing* atau

outbond yang dapat *merefresh* pekerja (Riyadi, 2011); kurangnya motivasi yang didapat dari perusahaan (Andico, 2013); pekerja merasa tidak puas terhadap pekerjaannya karena pekerja merasa kurang nyaman, kurangnya perawatan kerja, dan kurangnya gaji dan insentif yang pada akhirnya menyebabkan kinerja pekerja pun menurun (Johari, 2014); pekerja merasa kompensasi yang diterimanya masih kurang adil jika dibandingkan dengan pekerja lainnya (Pramudyo, 2010; Adnyani dan Ananta, 2014). Beberapa dari permasalahan ini mengakibatkan pekerja menurunkan kinerjanya yang menyebabkan terjadinya peningkatan terhadap tingkat absensi pekerja baik itu *alpha*, datang terlambat, maupun pulang lebih awal (Andico, 2013).

Penelitian ini dilakukan pada para pekerja kontrak di Harris Hotel Raya Kuta-Badung. Pekerja kontrak yang bekerja di Harris Hotel Raya Kuta-Badung terdapat sebanyak 35 (tiga puluh lima) orang yang tersebar di berbagai departemen yang ada di hotel tersebut. Dari observasi yang telah dilakukan, ditemukan berbagai macam masalah dari para pekerja antara lain menjadikan pekerjaan ini sebagai pekerjaan utama, ingin mencari tambahan penghasilan, ingin mencari pengalaman, ingin menambah relasi, maupun ingin mengisi waktu luang sambil menunggu waktu kuliah atau kesempatan kerja di tempat lain seperti kapal pesiar dsan sebagainya.

Pada umumnya pekerja kontrak belum merasa puas bekerja di Harris Hotel Raya Kuta-Badung hal ini dapat dilihat dari berbagai keluhan seperti yang disebutkan di atas bahkan ada yang mengaku sudah menjadi pekerja kontrak lebih dari 2 (dua) tahun dengan harapan dapat diangkat menjadi pekerja tetap, namun tidak kunjung datang. Di samping itu kompensasi yang diterima oleh karyawan masih dirasakan rendah dibandingkan dengan beban kerja yang harus dipikul oleh pekerja. Kompensasi yang diterima pekerja adalah bervariasi seperti terlihat pada Tabel 1.



Tabel 1. Jenis dan Jumlah Kompensasi Pekerja Kontrak Pada Harris Hotel Raya Kuta-Badung Tahun 2018

Bulan	Jumlah Pekerja (orang)	Upah (ribuan Rp.)	T. Transport (ribuan Rp.)	T. Makan (ribuan Rp.)	Jumlah (ribuan Rp.)
Januari	35	65.625	8.750	13.125	87.500
Februari	35	65.625	8.700	13.050	87.375
Maret	35	65.625	8.690	13.035	87.350
April	35	65.625	8.750	13.125	87.500
Mei	35	65.625	8.700	13.050	87.375
Juni	35	65.625	8.650	12.975	87.250
Juli	35	65.625	8.720	13.080	87.425
Agustus	35	65.625	8.710	13.065	87.400
September	35	65.625	8.750	13.125	87.500
Oktober	35	65.625	8.750	13.125	87.500
November	35	65.625	8.720	13.080	87.425
Desember	35	65.625	8.720	13.080	87.425
Jumlah		787.500	96.780	156.915	1.041.195

Sumber: Harris Hotel Raya Kuta-Badung

Berdasarkan Tabel 1 di atas terlihat bahwa disamping pemberian upah tetap setiap bulan tenaga kerja kontrak juga menerima tunjangan transport dan tunjangan makan yang dibayarkan bersamaan dengan pembayaran upah. Untuk tunjangan transport dan tunjangan makan diberikan sesuai dengan kehadiran karyawan dan upah diberikan tetap setiap bulan. Namun bila dilihat dari besaran upah yang diterima rata-rata seorang tenaga kontrak menerima upah sebesar Rp. 1.875.000 sebulan. Angka ini masih lebih kecil dari upah minimum regional (UMR) Kabupaten Badung yang pada tahun 2018 mencapai Rp 2.499.580,99.

Sedangkan kinerja karyawan pada Harris Hotel Raya Kuta-Badung selalu mengalami masalah. Seperti salah satunya adalah pada tahun 2018 tidak tercapainya target pendapatan, seperti nampak pada Tabel 2.

Tabel 2. Target dan Realisasi Pendapatan Pada Harris Hotel Raya Kuta-Badung Tahun 2018

No.	Bulan	Pendapatan		
		Target (jutaan Rp.)	Realisasi (jutaan Rp.)	Selisih (+/-) (jutaan Rp.)
1.	Januari	1.000	952	-48
2.	Februari	1.000	875	-125
3.	Maret	1.000	925	-75
4.	April	1.000	925	-75
5.	Mei	1.000	985	-15
6.	Juni	1.000	965	-35
7.	Juli	1.000	954	-46
8.	Agustus	1.000	925	-75
9.	September	1.000	895	-105
10.	Oktober	1.000	975	-25
11.	November	1.000	987	-13
12.	Desember	1.000	1.155	155
	Jumlah	12.000	10.593	1.407

Sumber: Harris Hotel Raya Kuta-Badung

Dari Tabel 2 terlihat bahwa pendapatan setiap bulan pada tahun 2018 cukup bervariasi walaupun variasinya tidak begitu tajam, namun hampir semuanya tidak mencapai target kecuali pada bulan Desember. Sehingga pada tahun 2018 target pendapatan tidak tercapai karena dari pendapatan Rp. 12.000.000.000,- yang ditargetkan hanya dapat dicapai sebesar Rp. 10.593.000.000 atau sekitar 88,28 persen saja. Penetapan target pendapatan pada Harris Hotel Raya Kuta-Badung adalah target dalam setahun yaitu sebesar Rp. 12.000.000.000,00 sedangkan penentuan target bulanan dilakukan dengan membagi rata target tahunan.

Walaupun ada tenaga kontrak yang mengatakan termotivasi terhadap pekerjaannya, namun sebagian besar pekerja kontrak merasa kurang termotivasi dengan pekerjaannya karena pekerja kontrak merasa kompensasi yang diterimanya tidak sesuai dengan beban kerjanya, bahkan beberapa



pekerja merasa pemberian kompensasi tidak adil antar sesama pekerja. Beberapa diantaranya lebih memilih tawaran pekerjaan di tempat lain yang menurutnya lebih baik. Hal ini menjadikan pekerja merasa tidak betah/tidak nyaman bekerja di hotel secara berkala, dan ketika masa kontrak kerja telah selesai banyak pekerja yang tidak mau kembali bekerja di hotel tersebut. Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena di atas maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimanakah pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pekerja kontrak di Harris Hotel Raya Kuta-Badung; 2) Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pekerja kontrak di Harris Hotel Raya Kuta-Badung; 3) Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pekerja kontrak di Harris Hotel Raya Kuta-Badung; 4) Bagaimanakah peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pekerja kontrak di Harris Hotel Raya Kuta-Badung. Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pekerja kontrak di Harris Hotel Raya Kuta-Badung; 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pekerja kontrak di Harris Hotel Raya Kuta-Badung; 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pekerja kontrak di Harris Hotel Raya Kuta-Badung; 4) Untuk mengetahui peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pekerja kontrak di Harris Hotel Raya Kuta-Badung.

LANDSAN TEORI

Dalam membahas soal kompensasi berikut akan dijelaskan beberapa pendapat dari para ahli mengenai pengertian kompensasi. Sutrisno (2009) menyatakan bahwa kompensasi adalah pemberian balas jasa kepada karyawan secara adil dan layak dengan maksud untuk meningkatkan ketekunan karyawan dalam bekerja. Ardana, dkk (2012) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja

karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan. Kompensasi yang dikelola dengan baik dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Wheatley and Doty (2010) menyatakan bahwa kompensasi berupa bonus diberikan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik. Dhermawan, dkk (2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dengan tujuan memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2012) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu: 1) Gaji adalah balas jasa yang diterima karyawan secara rutin tiap bulan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya; 2) Upah adalah balas jasa yang diterima karyawan berdasarkan satuan waktu, potong, lembar dan sebagainya; 3) Asuransi adalah jaminan kerja yang ditanggung oleh perusahaan atas resiko pekerjaan yang mungkin akan dialami oleh karyawan; 4) Fasilitas adalah segala sesuatu yang yang diberikan kepada karyawan untuk memperlancar pekerjaannya; 5) Tunjangan adalah berbagai pendapatan di luar gaji yang diberikan oleh perusahaan seperti tunjangan hari raya, transport, kesehatan, makan dan sebagainya.

Menurut Siagian, (2012), memberikan pengertian motivasi sebagai berikut, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran ekonomi yang telah ditentukan sebelumnya. Mangkunegara (2010) menyatakan, motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>



situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Menurut Sunyoto (2012) motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan Asa'ad dalam Pasolog, Harbani (2010) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Sedangkan menurut Ichsana, (2011), motivasi kerja adalah penggerak untuk beraksi. Motivasi mengandung pengertian psikis yang berupa pembinaan inspirasi, dorongan untuk sedia bekerja guna melaksanakan pekerjaan secara sukarela. Karena itu pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, karena motivasi kerja merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan (Ranupandojo dan Husnan, 2012).

Dari definisi tersebut di atas dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang diberikan seseorang, agar mau melakukan hal yang terbaik bagi perusahaan, baik itu dalam pencapaian produktivitas, efisiensi waktu, penghematan bahan dan kualitas hasil produksi yang memadai.

Menurut Gomez (2013) motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama atau tujuan perusahaan ini terdapat dua macam, yaitu motivasi finansial yang merupakan dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif. Kemudian motivasi non finansial yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusiawi dan lain sebagainya.

Dalam membahas soal kinerja karyawan berikut akan dijelaskan beberapa pendapat dari para ahli mengenai pengertian lingkungan kerja. Marwansyah (2012) menyatakan bahwa "Kinerja adalah pencapaian atau prestasi atas tugas yang diberikan kepada karyawan, karena kemajuan perusahaan ditentukan oleh kinerja semua karyawannya". Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh manusia". Winanti (2011) "Kinerja adalah kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika menjalankan sesuai dengan kebutuhan pelanggan dan karyawan".

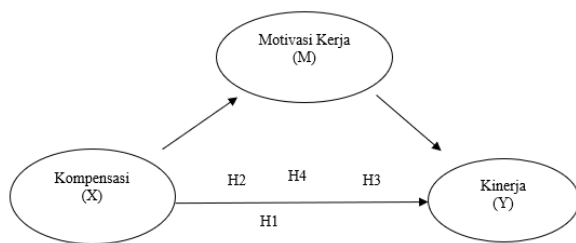
Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang berkualitas demi kemajuan perusahaan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2010): 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Ketepatan waktu; 4) Efektivitas; 5) Kemandirian.

Kinerja merupakan syarat yang utama untuk tercapainya tujuan organisasi, kinerja yang tinggi akan tergantung dari beberapa hal seperti kompensasi dan motivasi kerja, tujuan yang diinginkan dan juga fungsi-fungsi kompensasi. Menurut Marwansyah (2012). Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi atas tugas yang diberikan kepada karyawan, karena kemajuan perusahaan di tentukan oleh kinerja semua karyawannya. Kinerja karyawan sedikit banyak di pengaruhi oleh kelayakan mendapat kompensasi. Kinerja juga di tentukan oleh motivasi kerja yang akan dipersepsikan baik dalam menunjukkan motivasi kerja yang lebih baik sehingga kemampuan tenaga kerja juga semakin baik.

Tinggi rendahnya tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, dan komitmen itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang termotivasi akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat

meningkatkan produktivitas, sedangkan karyawan yang tidak termotivasi maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dalam pencapaian tujuan. Menurut Maltis & Jackson (2009) meskipun motivasi kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh motivasi kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah tinggi rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja tercapai maka kinerja karyawan atas organisasi tinggi. Berdasarkan pemahaman di atas maka dapat disusun skema kerangka pemikiran sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Harris Hotel Kuta-Badung

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: H1 : Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak pada Harris Hotel Raya Kuta-Badung; H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pekerja kontrak pada Harris Hotel Raya Kuta-Badung; H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para pekerja kontrak pada Harris Hotel Raya Kuta-Badung; H4 : Motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja para pekerja kontrak pada Harris Hotel Raya Kuta-Badung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei, dalam penelitian survei, informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Menurut Jogiyanto (2010) penelitian survei digunakan untuk mendapatkan data opini individu. Selain itu, metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Metode *explanatory survey* digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya. Metode ini mengemukakan fakta-fakta yang didukung oleh penyebaran kuisisioner kepada responden serta pemahaman literatur. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, sehingga metode yang digunakan adalah *cross sectional method*.

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu: 1) Variabel bebas (*independent variable*) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab berubahnya variabel terikat (*dependent variable*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2); 2) Variabel terikat (*dependent variable*) adalah merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent variable*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pekerja kontrak (Y).

Menurut Sugiyono (2007) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan ukuran populasi adalah banyaknya objek psikologis yang menjadi anggota sebuah populasi. Atas pemahaman tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja kontrak pada Harris

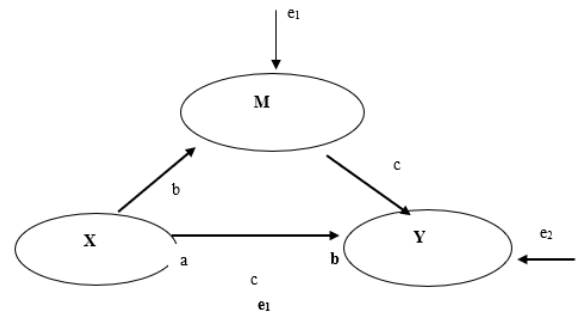
Hotel Raya Kuta-Badung yang berjumlah 35 orang.

Menurut Sugiyono (2007) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sedangkan ukuran sampel adalah banyaknya objek psikologis yang merupakan anggota sampel, pada umumnya populasi yang besarnya dibawah 100 sebaiknya diambil seluruhnya sebagai sampel sedangkan jumlah populasi yang lebih besar dari 100 dapat diambil 10%-20% atau 20%-30%. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah hanya 35 orang maka dengan sendirinya semua anggota populasi digunakan sebagai responden sehingga jumlah responden adalah sebanyak 35 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: 1) *Interview*; 2) Metode Pengamatan (*Observasi*); 3) Studi Dokumentasi; 4) Daftar Pertanyaan (*Questioner*).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu analisis jalur (*path analysis*). Menurut Utama (2009), analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang berjenjang berdasarkan teori. Teknik analisis jalur akan digunakan dalam menguji besarnya kontribusi yang dinyatakan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal atau sebab akibat yang tercipta dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pada dasarnya perhitungan koefisien jalur membutuhkan perhitungan dari analisis korelasi dan regresi yang kemudian dituangkan dalam *software* berupa *SPSS for windows*. Terdapat dua anak panah dalam pembentukan diagram jalur yaitu: anak panah satu arah yang mencerminkan suatu pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan anak panah dua arah yang mencerminkan suatu hubungan yang terjadi antara variabel eksogen. Pengaruh langsung variabel kompensasi (X) terhadap motivasi kerja (M) ditunjukkan oleh koefisien jalur b,

pengaruh langsung variabel motivasi kerja (M) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh koefisien jalur c, dan pengaruh langsung variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh koefisien jalur a. Pengaruh tidak langsung variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh dengan mengalikan b dengan c.



Gambar 2. Diagram Analisis Jalur Penelitian

Keterangan:

X = kompensasi

M = motivasi kerja

Y = kinerja karyawan

a, b, c = koefisien regresi untuk masing-masing variabel

e₁, e₂ = nilai kekeliruan taksiran standar

Koefisien jalur dihitung dengan dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Dalam hal ini ada dua persamaan tersebut adalah:

Persamaan substruktur 1

$$M = bX + e_1$$

Keterangan:

b = koefisien jalur dari variabel kompensasi

X = kompensasi

M = motivasi kerja

e₁ = nilai kekeliruan taksiran standar

Persamaan substruktur 2

$$Y = aX + cM + e_2$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = koefisien jalur dari variabel kompensasi terhadap Y
 c = koefisien jalur dari variabel motivasi terhadap Y
 X = kompensasi
 M = motivasi kerja
 e₂ = nilai kekeliruan taksiran standar

Penelitian ini dilakukan pada Harris Hotel Raya Kuta-Badung yang beralamat di Jalan Raya Kuta No. 83 E Kuta-Badung. Pemilihan lokasi ini dilakukan mengingat Harris Hotel Raya Kuta-Badung menggunakan tenaga kontrak cukup banyak bila dibandingkan dengan tenaga tetap. Penelitian ini dilakukan selama 6 (enam) yaitu mulai bulan Pebruari sampai dengan Juli 2019.

Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja digunakan alat analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS/Windows Versi 21. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dapat diketahui dari Tabel 3.

Tabel 3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Beta	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.363	.636			2.144
X	.662	.165	.572	.000	4.010

a. Dependent Variable: M

Berdasarkan Tabel 3 pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dapat diketahui dari besarnya nilai standardized beta (β). Besarnya nilai standardized beta (β) untuk variabel kompensasi adalah 0,572 sehingga dapat diketahui nilai jalur 1 (path 1) sebesar 0,572 dan signifikan pada 0,000 lebih kecil dari

0,05 (5%) yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Harris Hotel Raya Kuta-Badung, sehingga H₂ diterima.

Besarnya e₁ dapat diketahui dari hasil analisis uji F pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja. Adapun hasil uji F tersebut adalah sebagai mana pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil uji F Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

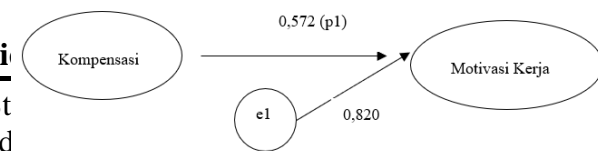
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.328	.307	.35999

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: M

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4 diketahui besarnya R Square adalah 0,328 sehingga besarnya e₁ adalah $\sqrt{1-0,328} = 0,820$. Hasil analisis pengaruh kmpensaasi terhadap motivasi kerja dapat digambarkan seperti pada Gambar 3 berikut.



Gambar 3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah. Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4 dan Gambar 3, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

Persamaan di atas mengandung makna

bahwa: 1). Besarnya e₁ adalah 0,820 .hal ini berarti bahwa jika nilai X adalah nol, maka besarnya nilai M adalah 0,820; 2) Besarnya koefisien X sebesar 0,572 berarti bahwa peningkatan nilai X sebesar satu satuan akan berpengaruh terhadap nilai M sebesar 0,572.



Besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kontrak dapat diketahui dari Tabel 5.

Tabel 5. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.264	.488		2.592	.014
x	.397	.145	.424	2.743	.010
m	.292	.125	.361	2.335	.026

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui:

- 1) Besarnya nilai *standardized beta* (β) untuk variabel kompensasi adalah 0,424 sehingga dapat diketahui nilai jalur 2 (*path 2*) sebesar 0,424 dan signifikan pada 0,010 lebih kecil dari 0,05 (5%) yang berarti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh secara langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak pada Harris Hotel Raya Kuta-Badung, sehingga H1 diterima.
- 2) Besarnya nilai *standardized beta* (β) untuk variabel motivasi kerja adalah 0,361 sehingga dapat diketahui nilai jalur 3 (*path 3*) sebesar bahwa 0,361 dan signifikan pada 0,026 lebih kecil dari 0,05 (5%) yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak pada Harris Hotel Raya Kuta-Badung, sehingga H3 diterima.
- 3) Karena X berpengaruh terhadap M dan M berpengaruh terhadap Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Pengaruh tidak langsung ini dapat dihitung berdasarkan hasil kali pengaruh X terhadap M dengan pengaruh M terhadap Y yaitu $0,572 \times 0,361 = 0,206$. Karena pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung dari kompensasi terhadap kinerja karyawan kontrak sebesar 0,424, maka dapat disimpulkan bahwa

motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan kontrak.

Besarnya e2 dapat diketahui dari hasil analisis uji F pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kontrak. Adapun hasil uji F tersebut dapat dilihat pada Tabel 6.

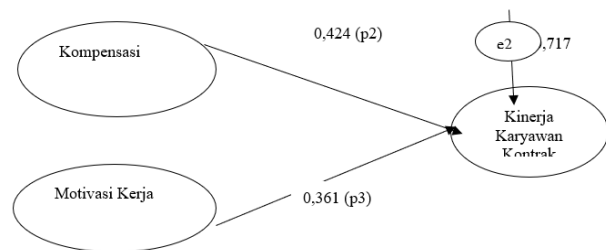
Tabel 6. Hasil uji F Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.453	.25882

a. Predictors: (Constant), m, x

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 6 diketahui besarnya R Square adalah 0,486 sehingga besarnya e2 adalah $\sqrt{1 - 0,486} = 0,717$. Hasil analisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kontrak dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kontrak

Berdasarkan Tabel 5, Tabel 6 dan Gambar 4 maka dapat dilihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari kompensasi terhadap kinerja karyawan kontrak seperti pada tabel 7.

Tabel 7. Hubungan Langsung dan Tidak langsung Kompensasi Terhadap Kinerja

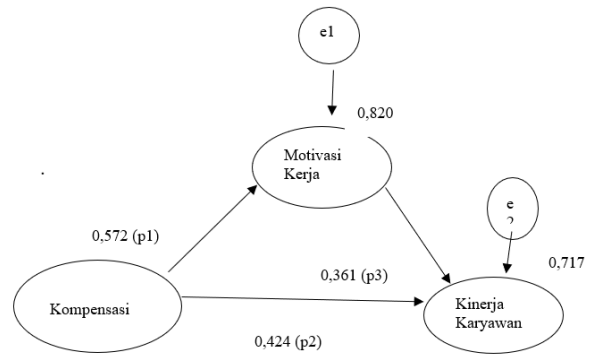
No.	Hubungan antara Variabel	Langsung	Tidak Langsung
1.	X → M	0,572	-
2.	M → Y	0,361	-
	X → Y	0,424	-
	X → M → Y		(0,572 x 0,361) = 0,206

Sumber: Data Diolah

Selanjutnya dapat dijelaskan sebagai berikut: Berdasarkan Tabel 7 dan Gambar 4 diperoleh persamaan $Y = 0,424X + 0,361M + 0,717$. Persamaan ini mengandung makna bahwa:

- 1) Besarnya e2 adalah 0,717.hal ini berarti bahwa jika nilai X dan M adalah nol, maka besarnya nilai Y adalah 0,717. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 4.
- 2) Besarnya koefisien X sebesar 0,424 berarti bahwa peningkatan nilai X sebesar satu satuan akan berpengaruh terhadap nilai Y sebesar 0,424.
- 3) Besarnya koefisien M sebesar 0,361 berarti bahwa peningkatan nilai M sebesar satu satuan akan berpengaruh terhadap nilai Y sebesar 0,361.

Dari hasil analisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja serta hasil analisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kontrak dapat digambarkan hasil analisis jalur seperti pada Gambar 4.



Gambar 5. Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

Sumber: Data Diolah

Keterangan:

- P1--- > pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja 0,572
- P2---> pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan kontrak: 0,424
- P3--- > pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kontrak: 0,361
- P4--- > pengaruh kompensasi terhadap kinerja Krawan melalui motivasi kerja : 0,206

1) Pengaruh Langsung

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) Tabel 7 dan Gambar 5 dapat diketahui besarnya pengaruh langsung kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan kontrak (Y) adalah sebesar 0,424. Dengan signifikansi 0,010 ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak.

2) Pengaruh tidak langsung

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) dapat diketahui besarnya pengaruh secara tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan kontrak melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut; Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja secara langsung adalah 0,572 dengan signifikansi 0,000. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara

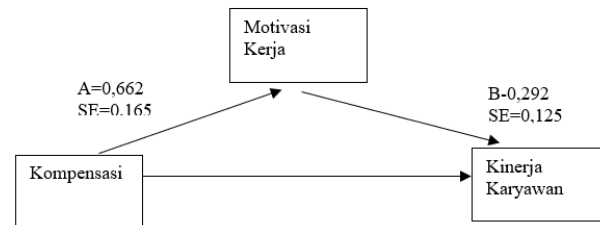
langsung adalah 0,361 dengan signifikansi 0,026 sehingga, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung adalah $0,572 \times 0,361 = 0,206$ ini menunjukkan bahwa kompensasi secara tidak langsung (melalui motivasi kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan kontrak.

Untuk menguji signifikan tidaknya motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan kontrak maka dilakukan uji sobel. Uji Sobel digunakan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel kompensasi (X) terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel motivasi kerja (M). Dari hasil analisis regresi linier sederhana pada Tabel 4.17 diperoleh koefisien regresi pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,662 dengan standar error 0,165 dan nilai signifikansi 0.000.. Sedangkan dari analisis regresi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kontrak pada Tabel 5 diperoleh koefisien regresi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,292 dan standar error 0,125 dan nilai signifikansi 0.026. selengkapnya pada Tabel 8.

Tabel 8. Koefisien Regresi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		t
	B	Std. Error	
X	.662	.165	4,011
M	.292	.125	2,335

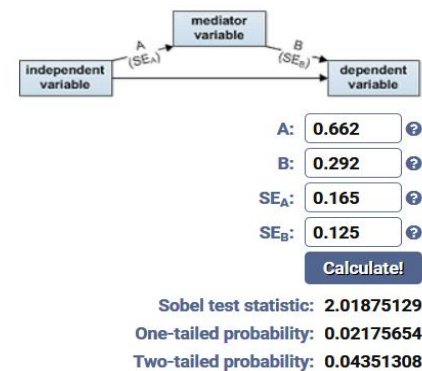
Kompensasi signifikan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja demikian juga motivasi kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan kontrak. Jika digambarkan akan terbentuk model seperti Gambar 6.



Gambar 6 Model Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Selanjutnya dihitung Z dari Sobel test dilakukan dengan menggunakan online kalkulator dengan mengakses www.danielsoper.com. Hasil dari perhitungan dengan online kalkulator diperoleh seperti berikut:

Gambar 7 Hasil Analisis Kalkulator Online



Related Resources

- Formulas
- References
- Related Calculators
- Search

Sumber: www.danielsoper.com

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 2,019, karena nilai z yang diperoleh sebesar 2,019 dengan signifikansi 0,022 lebih kecil dari 0,05 (5%) maka membuktikan bahwa motivasi kerja memediasi secara signifikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan kontrak walaupun pengaruhnya lebih kecil dari pengaruh langsung.

Dari hasil analisis di atas, pada dasarnya semua hipotesis telah diuji. Namun



.....
 untuk lebih jelasnya dapat disampaikan sebagai berikut:

- a. Hipotesis pertama (H1) berbunyi “Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak pada Harris Hotel Raya Kuta-Badung”. Hipotesis ini dibuktikan dengan analisis regresi linier berganda yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 7 dan Gambar 5 dimana diperoleh bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,424 dengan tingkat signifikansi 0,010. Berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja kontrak, sehingga hipotesis dapat diterima.
- 2) Hipotesis kedua (H2) yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pekerja kontrak pada Harris Hotel Raya Kuta-Badung”. Hipotesis ini dibuktikan dengan analisis regresi linier sederhana antara kompensasi terhadap motivasi kerja yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5 dan Gambar 4 dimana diperoleh bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,572 dengan tingkat signifikansi 0,000. Berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis dapat diterima.
- 3) Hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi “Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para pekerja kontrak pada Harris Hotel Raya Kuta-Badung”. Hipotesis ini dibuktikan dengan analisis regresi linier berganda antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kontrak yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5 dan Gambar 4 dimana diperoleh bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,361 dengan

tingkat signifikansi 0,026. Berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kontrak, sehingga hipotesis dapat diterima.

- 4) Hipotesis keempat (H4) yang berbunyi “Motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja para pekerja kontrak pada Harris Hotel Raya Kuta-Badung”. Hipotesis ini dibuktikan dengan uji Sobel seperti dilakukan di atas. Hasil uji menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan kontrak melalui motivasi kerja adalah: $0,572 \times 0,361 = 0,206$ atau 20,6%. Mengingat pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,424 lebih besar dari pengaruh tidak langsung yaitu 0,206 ini berarti motivasi kerja tidak mampu berperan dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan kontrak walaupun dari uji sobel diperoleh pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan kontrak melalui motivasi kerja adalah signifikan.

PENUTUP

Kesimpulan

Simpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Harris Hotel Raya Kuta-Badung. Hal ini terbukti dari nilai *standardized* beta (β) bernilai positif 0,572 dan signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak pada Harris Hotel Raya Kuta-Badung. Hal ini terbukti dari nilai *standardized* beta (β) positif sebesar 0,361 dan dengan signifikansi $0,026 < 0,05$.
3. Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak pada Harris Hotel Raya Kuta-Badung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *standardized* beta (β) positif 0,424 dan signifikansi $0,010 < 0,05$.



4. Motivasi kerja tidak mampu berperan dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan kontrak pada Harris Hotel Raya Kuta-Badung, namun pengaruh tidak langsung tersebut signifikan. Hal ini terbukti dari pengaruh kompensasi dengan mediasi motivasi kerja lebih kecil dari pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan namun dari uji sobel pengaruh tersebut signifikan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan simpulan tersebut di atas, dimana motivasi kerja pada Harris Hotel Raya Kuta-Badung dipengaruhi oleh kompensasi serta pada akhirnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak maka sudah seharusnya atasan atau pimpinan memperhatikan kompensasi dan motivasi kerja secara lebih baik. Untuk itu disarankan:

1. Kepada pimpinan Harris Hotel Raya Kuta-Badung, kompensasi perlu dipertahankan bila perlu ditingkatkan lagi mengingat variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja yang pada akhirnya akan dapat memediasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak.
2. Pimpinan hendaknya juga memperhatikan faktor-faktor lain selain kompensasi dan motivasi kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan kontrak seperti promosi, harga dan sebagainya.
3. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel-variabel selain variabel kompensasi dan motivasi kerja mengingat masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

DAPTAR PUSTAKA

- [1] Andico, 2013. "Kepemimpinan Kepala Profesional dalam mencapai visi dan misi pendidikan SDI Hj. Isriati Semarang". *Skripsi*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- [2] Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.
- [3] Gomez, Meijia. 2013. *Managing Human Resources*. New Jersey: Pearson Education Inc, Publishing as Prentice Hall.
- [4] Harbani, Pasolong. 2010. Teori administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- [5] Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [6] Ichsan, Achmad. 2011. *Lembaga Perserikatan, Surat-Surat Berharga, Aturan-Aturan Angkutan*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- [7] Johari, N. H., 2014. The Influence of Board Independence, Competency and Ownership on Earnings Management in Malaysia. *Malaysia: Universitas Tenaga Nasional*.
- [8] Jogiyanto, Hartono. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi 6. Yogyakarta: BPFE.
- [9] Maltis, Robert L. John H.Jackson.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- [10] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [11] Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.



-
- [12] Ranupandojo, Heidjrachman & Husnan, Suad. 2012. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- [13] Riyadi, Slamet . 2011 Pengaruh Kompensasi Finansial , Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.13, No. 1, Maret 2011: 40-45.
- [14] Robins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi*, Jilid II Edisi Kedelapan. PT. Pranhallondo, Jakarta.
- [15] Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Buku Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- [16] Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [17] Sugiyono. 2007. *Statistik untuk Penelitian*, Edisi Kedua, Bandung: Penerbit CV. Alfabeta,
- [18] Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pontianak: Koleksi Universitas Lambung Mangkurat.
- [19] Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [20] UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan.
- [21] Utama, I Gede Ari. 2009. Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiara Cipta Nirwana Badung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana.
- [22] Winanti, Marlina Budhiningtias. 2011. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Jurnal Majalah Ilmiah Unikom*, Vol.7(2): 249 - 267.