

MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN HOTEL BALI NIKSOMA BOUTIQUE BEACH RESORT

K. Dwi Balqis Kirani¹, I. W. Bagia²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: balqiskirani26@gmail.com, bagiaundiksha@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh (1) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, (4) motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Objek penelitian ini berfokus pada variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 124 orang. Data dikumpulkan dengan teknik wawancara dan kuesioner yang dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort.

Kata Kunci : kinerja karyawan, kepuasan kerja, motivasi kerja

Abstract

This study aims to examine the effect of (1) work motivation on employee performance, (2) job satisfaction on employee performance, (3) work motivation on job satisfaction, (4) work motivation and job satisfaction on employee performance at Bali Niksoma Boutique Beach Hotel The resort. The research design used in this study is causal quantitative. The subjects of this study were all employees at the Bali Niksoma Boutique Beach Resort Hotel. The object of this study focuses on the variables of work motivation, job satisfaction and employee performance. The population used in this study amounted to 124 people. Data were collected by interview and questionnaire techniques which were analyzed using path analysis. The results obtained in this study indicate that, work motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance at the Bali Niksoma Boutique Beach Resort Hotel.

Keywords: *employee performance, job satisfaction, motivation*

1. Pendahuluan

Era globalisasi saat ini sangatlah berkembang pesat, dengan semakin meningkatnya kebutuhan dari masyarakat hal ini juga dapat berpengaruh terhadap meningkatnya persaingan diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang tentunya dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Semakin ketatnya persaingan menuntut setiap perusahaan untuk memperbaiki setiap aspek-aspek yang berkaitan dengan perusahaan itu sendiri, agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang pesat sesuai dengan apa yang telah ditergetkan oleh perusahaan. Maka dari itu peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan merupakan penentu yang sangat penting bagi efektifitas keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan tidak dapat tumbuh dan berkembang jika tanpa adanya bantuan dari SDM yang dimiliki dengan kemampuan manajerialnya yang memadai.

SDM merupakan bagian yang sangat memegang peran penting bagi perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Hal ini didukung dengan Hasibuan (2006) yang menyatakan bahwa karyawan adalah kelayakan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Maka karyawan sangatlah berperan aktif dalam menjalankan rencana dan tujuan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan hendaknya mampu mengelola SDM yang dimilikinya agar nantinya mampu

mencapai target yang telah direncanakan. SDM dituntut untuk lebih berperan aktif dalam meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan merupakan *outcome* yang dapat dihasilkan dari periode waktu tertentu agar dapat melaksanakan fungsi pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Tingkat persaingan antar perusahaan saat ini memang semakin ketat, antara perusahaan Hotel sejenis sehingga SDM yang dimiliki dituntut untuk lebih berperan aktif dalam memajukan Hotel agar dapat bertahan dan bersaing dalam segala sektor khususnya pada sektor pariwisata. Salah satu pelaku usaha perhotelan adalah Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Adapun beberapa usaha sejenis yang menjadi pesaing terdekat dari Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort, yaitu Hotel Pelangi Bali. Kedua hotel tersebut menjadi pesaing terdekat karena sama-sama terletak di daerah pariwisata. Akan tetapi dilihat dari kualitas pelayanan yang diberikan oleh Hotel Pelangi Bali lebih baik, dapat dilihat dari tamu baru yang ingin *check-in* selalu disediakan *welcome drink*. Jika dibandingkan dengan Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort yang kualitas pelayanannya kurang maksimal. Pencapaian penjualan kamar pada Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort dapat dikatakan lebih rendah dibandingkan dengan Hotel Pelangi Bali. Oleh karena itu penelitian ini berfokus pada Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Data hasil perbandingan antara kedua Hotel ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Data Perbandingan Pencapaian Penjualan Kamar Hotel Grand Barong dan Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort Tahun 2019

No	Nama Hotel	Target Persentase Penjualan Kamar	Pencapaian Persentase Penjualan Kamar	Kategori
1	Hotel Pelangi Bali	96%	96%	Tercapai
2	Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort	88%	59%	Belum Tercapai

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa penjualan kamar dari Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort dapat dikatakan masih belum mencapai standar penjualan, sedangkan jika dibandingkan dengan Hotel Pelangi Bali terbilang sudah mencapai target penjualan. Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan pada Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Belum tercapainya target penjualan yang ditetapkan ini menunjukkan bahwa kinerja pada Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort terdapat permasalahan. Menurunnya penjualan kamar pada Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort terjadi karena kinerja karyawan yang rendah.

Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort berorientasi pada pemberian pelayanan yang prima, oleh karena itu diperlukan SDM yang memiliki *skill* guna memberikan pelayanan prima terhadap pengunjung. Pihak hotel berupaya keras untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar mampu memberikan pelayanan prima, mengingat disamping rasa kenyamanan dan fasilitas hotel, mutu pelayanan memegang peranan yang sangat penting.

Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort beralamat Jalan Padma Utara Legian kaja, Kuta, Bali. Menawarkan jasa pelayanan penginapan, pelayanan *spa*, penyediaan makanan dan minuman serta berbagai pelayanan fasilitas jasa lainnya. Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort memiliki karyawan sebanyak 124 orang dengan 9 departemen diantaranya *departemen accounting, departemen HRD & security, departemen F&B service, departemen F&B proudect, departemen front office, departemen housekeeping, departemen engineering, departemen spa, departemen IT*. Adapun fasilitas yang ditawarkan Hotel Bali Niksoma meliputi 57 kamar tidur, 3 kamar *spa*, 2 kolam renang, dan 1 restoran.

Fasilitas yang memadai dan mutu pelayanan prima akan meningkatkan kinerja hotel dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2013) bahwa kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Untuk dapat mencapai kerja yang kualitas dan kuantitas tersebut maka karyawan harus menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu agar memberikan hasil yang maksimal. Berdasarkan dari hasil observasi diketahui kinerja karyawan belum maksimal hal ini dapat dilihat dari banyaknya keluhan tamu terhadap pelayanan karyawan. Adapun sebagian besar keluhan dari tamu atas kesigapan karyawan bagian *house keeping* dalam membersihkan kamar tidur dan pelayanan lainnya. Pihak hotel telah menetapkan standarisasi persiapan kamar tidur, restoran, dan pelayanan kerusakan yang terjadi di setiap kamar Hotel, akan tetapi masih banyak keluhan yang diterima oleh pihak Hotel. Hasil observasi juga menunjukkan adanya rasa individualisme karyawan yang cukup tinggi dan tentu saja hal ini akan menghambat kemampuan kerja sama antar karyawan. Adanya permasalahan tersebut akan berdampak terhadap kualitas, kuantitas kerja, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama yang menyebabkan banyak keluhan dari tamu akibat ketidaknyamanannya atas pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan permasalahan kinerja karyawan yang terdapat pada Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort dapat diatasi melalui pemberian motivasi kerja. Motivasi kerja dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan teori menurut Gibson, dkk (1996) yang mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Dengan demikian motivasi sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk mendorong karyawan mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan observasi dan wawancara kepada beberapa karyawan Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort diketahui motivasi karyawan sangat rendah pada perilaku karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Disamping itu keterampilan atau pelatihan yang diberikan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan memperoleh motivasi atau dorongan semangat dari atasan sehingga hal ini membuat karyawan kurang termotivasi dalam bekerja.

Selain faktor motivasi kerja, variabel yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan adalah faktor kepuasan kerja. Oleh sebab itu, perusahaan harus lebih memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dari setiap karyawannya, agar kepuasan kerja karyawan tercapai. Kepuasan kerja setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dari setiap karyawan. Hal ini berdasarkan teori dari Wibowo (2014) menyatakan 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. Hal ini sependapat dengan teori Robbins (2002) kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan akan memperoleh kepuasan kerja jika memenuhi harapan karyawan. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah rekan kerja. Kurangnya kerjasama tim antara karyawan menyebabkan pekerjaan tersebut tidak dapat diselesaikan tepat waktu sehingga kinerja pun akan menurun. Hal ini terjadi di departemen *house keeping*, dimana dengan rendahnya kerjasama antar karyawan menyebabkan standar pembersihan kamar tidak tercapai. Disamping itu fasilitas yang diberikan oleh pihak hotel dirasakan kurang. Ketidaknyamanan tersebut dirasakan oleh karyawan bagian gudang serta laundry. Karyawan tersebut merasakan hawa panas yang sangat mengganggu kinerja, dimana pada ruangan tersebut tidak disertai dengan ventilasi udara yang baik. Tidak hanya hawa panas yang menjadi keluhan, *layout* ruangan juga mengganggu kerja karyawan, pengaturan *layout* yang kurang baik membatasi pergerakan karyawan.

Berdasarkan fakta-fakta masalah yang didapatkan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort ternyata kinerja karyawan yang rendah diduga karena kurangnya motivasi karyawan dan juga kepuasan kerja karyawan untuk dapat mencapai standar penjualan. Sedangkan menurut teori yang dikemukakan oleh Emron, dkk (2018:162) menyatakan bahwa jika motivasi meningkat, pada akhirnya timbul kepuasan kerja yang berimplikasi dalam peningkatan kinerja. Dengan melihat adanya kesenjangan antara fakta dengan teori maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian ini di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort dan perlu informasi empirik mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja secara

akurat sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan memperbaiki, memecahkan masalah motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja yang dihadapi oleh karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort.

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan pemberian motivasi yang tinggi akan dapat mendorong karyawan untuk mampu meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Menurut Wibowo (2007) bahwa motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja. Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Herudini Subariyanti (2017) tentang Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTLR Batam dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Hasibuan (2014) seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Robbins (2012) juga berpendapat bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Artadi, Febri Furqon (2015) menunjukkan hasil yang sama bahwa terdapat pengaruh dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari.

Hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja disampaikan oleh Hasibuan, (2008), mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Penelitian lain yang mendukung yaitu penelitian oleh Utami (2016) dimana karyawan yang memiliki motivasi tinggi, tidak cepat putus asa dan pantang menyerah dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dan lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif Satria (2017) tentang pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Champ Resto Indonesia (Survey pada bagian *Back office* Cabang Kota Bandung) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebagai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dikemukakan oleh Saydam dalam Kadarisman (2012:275) menyatakan bahwa motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia dengan rela tanpa dipaksa. Dengan adanya motivasi yang baik mampu mendorong seorang karyawan untuk lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya secara optimal guna tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Kemudian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Wibowo (2015) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja, karena kepuasan kerja mempunyai kolerasi moderat dengan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila kepuasan seseorang terpenuhi dalam bekerja maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya apabila kepuasan seorang karyawan tidak terpenuhi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka kinerja dari karyawan juga akan menurun. Karena tinggi rendahnya kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja diungkapkan oleh Utami (2016) dimana karyawan yang memiliki motivasi tinggi, tidak cepat putus asa dan pantang menyerah dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dan lebih mungkin untuk

mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Hal yang sama juga diungkapkan dalam penelitian Juniari (2015) mengatakan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan tinggi maka akan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja dan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Emron, dkk (2018:162) menyatakan bahwa jika motivasi meningkat, pada akhirnya timbul kepuasan kerja yang berimplikasi dalam peningkatan kinerja. Menurut Mangkunegara (2011) mengatakan bahwa salah satu faktor mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi. Pendapat menurut Robbins dan Judge (2008) hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pada hakikatnya dapat disimpulkan dalam pernyataan seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif. Karyawan yang termotivasi tentunya karyawan yang puas akan pekerjaannya yang berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja karyawan.

2. Metode

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Rancangan penelitian yang dilakukan menggunakan jenis penelitian kuantitatif kausal. Penelitian kuantitatif dengan bentuk hubungan kausal yang merupakan hubungan sebab akibat. Jadi pada penelitian ini terdapat variabel independen dan variabel dependen. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sebagai variabel bebas sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Tahapan dalam desain penelitian kuantitatif kausal yaitu, Merumuskan masalah, Mengkaji teori, Merumuskan hipotesis, Mengumpulkan data, dan Menarik kesimpulan.

Subjek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort yang berjumlah 124 karyawan. Sedangkan objek penelitian ini adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan adalah karyawan Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort yang berjumlah 124 karyawan.

Untuk memperjelas data yang ada di lapangan maka perlu dilakukan pengumpulan data. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner, cara pengumpulan data dengan menyiapkan pernyataan-pernyataan yang terstruktur yang diberikan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan variabel yang akan diteliti. Teknik pengumpulan data kuesioner paling efisien untuk memperoleh data. Data yang diperoleh melalui kuesioner yaitu data mengenai tanggapan karyawan terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Angket dalam penelitian ini adalah angket tertutup, angket tertutup adalah angket yang pernyataan sudah disiapkan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih dan menjawab secara langsung pada butir pernyataan.

Kuesioner dalam penelitian tentu harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

Dalam uji validitas, suatu kuesioner dinyatakan valid apabila ada kuesioner mampu untuk diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir. Sebelum digunakan sebagai alat mengumpulkan data harus diuji cobakan terlebih dahulu. Uji coba tersebut dilakukan terhadap responden diluar sampel. Menurut Sugiyono (2010) instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasi antar butir lebih besar dari 0,30 tingkat kesalahan alpha 0,05. Kriteria pengujian yaitu item instrumen dikatakan valid apabila $p\text{-value} < \alpha 0,05$ dan item instrumen dikatakan tidak valid apabila $p\text{-value} > \alpha 0,05$. Sedangkan dalam pengujian reliabilitas berkaitan dengan

masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen penelitian. Suatu kuesioner dinyatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Untuk mengetahui reliabel tidaknya suatu data diuji maka harus diuji reliabilitasnya terlebih dahulu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan Nilai Cronbach Alpha > 0.60. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 22.0 for Windows* untuk memudahkan mengolah data penelitian.

Analisis data dalam penelitian analisis jalur (*path analysis*), yaitu suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung (Sunyoto, 2011). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh total dan pengaruh langsung serta tidak langsung dari variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows, diperoleh hasil $P_{YX_1} = 0,611$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Ini artinya motivasi kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Hal tersebut menunjukkan sumbangan pengaruh langsung motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 61,6% sehingga besar sumbangan pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara total yaitu 0,822 atau 82,2%.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows, diperoleh hasil $P_{YX_2} = 0,365$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Ini artinya kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Hal tersebut menunjukkan sumbangan pengaruh langsung kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 36,5%.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows, diperoleh hasil $P_{X_2X_1} = 0,948$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Ini artinya motivasi kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (X_2) di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Besar sumbangan pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (X_2) adalah 94,8%.

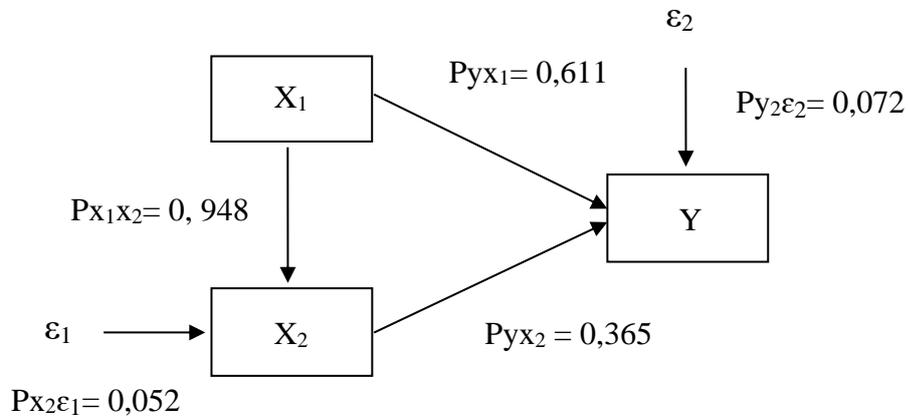
Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows, diperoleh hasil $P_{X_2X_1} = 0,948$ dan $P_{YX_2} = 0,365$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga sumbangan pengaruh tidak langsung motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) didapat dari pengalihan $P_{X_2X_1} \cdot P_{YX_2}$ sehingga hasilnya sebesar 0,346 atau 34,6%. Output SPSS analisis jalur nampak pada tabel 2

Tabel 2. Output Analisis Jalur

Para meter	Koefisien	P-Value	Alpha (α)	Keputusan
$R_{2YX_1X_2}$	0,928	0,000	0,05	Menolak H_0
P_{YX_1}	0,611	0,000	0,05	Menolak H_0
P_{YX_2}	0,365	0,003	0,05	Menolak H_0
$P_{X_2X_1}$	0,948	0,000	0,05	Menolak H_0

ϵ_1	0,052	-	-	-
ϵ_2	0,072	-	-	-

Struktur hubungan pada penelitian ini nampak pada Gambar 1



Gambar 1 Struktur hubungan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort

Sumbangan pengaruh pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort nampak pada tabel 3

Tabel 3. Sumbangan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan

Keterangan	Besar	Persentase
Besar pengaruh langsung X_1 terhadap Y	0,611	61,1%
Besar pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	0,346	34,6%
Besar pengaruh total X_1 terhadap Y	0,822	82,2%
Besar pengaruh langsung X_2 terhadap Y	0,365	36,5%
Besar pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y	0,928	92,8%
Besar pengaruh lain terhadap Y	0,072	7,2%
Total	1,000	100%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka diperoleh temuan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Wibowo (2007) bahwa motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja. Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Herudini Subariyanti (2017) tentang Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTLR Batam dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan merasa termotivasi dan kebutuhannya terpenuhi maka akan membantu karyawan untuk bekerja lebih maksimal. Apabila sebaliknya seorang karyawan tidak menerima motivasi kerja yang diharapkan akan dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai optimal. Hal ini memberikan implikasi bahwa semakin karyawan termotivasi dalam bekerja maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pihak perusahaan perlu melakukan upaya dalam peningkatan motivasi kerja sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh adalah variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Hasibuan (2014) mengatakan seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Robbins (2012) juga berpendapat bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Artadi, Febri Furqon (2015) menunjukkan hasil yang sama bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. Semakin baik tingkat kepuasan kerja karyawan, maka akan dapat membantu meningkatnya kinerja dari karyawan. Apabila sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja karyawan menurun, maka secara otomatis akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Hal ini memberikan implikasi bahwa seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengotimalkan upaya pemenuhan kepuasan kerja sehingga karyawan merasa bersemangat dan memiliki berkontribusi yang besar terhadap perkembangan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja (X_2) di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Hasibuan, (2008), mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Penelitian lain yang mendukung yaitu penelitian oleh Utami (2016) dimana karyawan yang memiliki motivasi tinggi, tidak cepat putus asa dan pantang menyerah dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dan lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif Satria (2017) tentang pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Champ Resto Indonesia (Survey pada bagian *Back office* Cabang Kota Bandung) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila motivasi kerja karyawan meningkat, maka kepuasan kerja mereka akan semakin meningkat juga. Begitu sebaliknya apabila motivasi karyawan menurun, maka kepuasan kerja karyawan menurun pula. Hal ini memberikan implikasi bahwa motivasi kerja sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kedua variabel ini terkait satu sama lain sehingga perusahaan perlu melakukan evaluasi dan upaya untuk mampu bersaing dalam kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Hal ini sejalan dengan Emron, dkk (2018:162) menyatakan bahwa jika motivasi meningkat, pada akhirnya timbul kepuasan kerja yang berimplikasi dalam peningkatan kinerja. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian Wangsa (2016) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Daun Kencana Sakti. Apabila karyawan termotivasi dalam bekerja dan kepuasan karyawan terpenuhi maka akan dapat

mempengaruhi kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya apabila karyawan tidak termotivasi dan kepuasan seorang karyawan tidak terpenuhi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka kinerja dari karyawan juga akan menurun. Karena tinggi rendahnya motivasi dan kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini memberikan implikasi bahwa Karyawan yang memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi untuk mengoptimalkan kinerja. Upaya pelaksanaan kegiatan berkaitan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja sangat perlu dilakukan. Oleh karena itu, perusahaan perlu membuat kebijakan-kebijakan baru untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan, dapat ditarik beberapa simpulan yaitu motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort, kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort, motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort.

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu bagi pihak manajemen Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort agar meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut karena motivasi kerja dan kepuasan kerja yang baik akan mendukung terciptanya kinerja karyawan yang tinggi sehingga membantu karyawan dalam mencapai laba dan tujuan perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, khususnya yang tertarik dan berminat untuk mendalami tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan sampel yang lebih luas agar dapat menguji variabel lainnya yang diduga kuat dapat memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Satria. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Champ Resto Indonesia. *Bandun: Jurnal. Vol. 1. No 2.*
- Bagia, I Wayan. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Darmawan, D.H. 2013. *Perinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya. Pena Semesta.
- Danang, sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Mnesia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenanda Media Group.
- Emron, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Fllipo, Edwin B. 2011. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratma.
- Fattah, Nanang. 2001. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Kary
- George, J. M. & Jones, G. R., 2005, *Essentials ofmManaging Organizational Behavior*, 4th ed. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, Imam. 2005. *Manajemen Human Resourcce*. Englewood Cliffs: Printice-Hell International, Inc

- Gibson, James, Jhon M. Ivancevich dan Donnely 1996. Jakarta: Organisasi dan Manajemen, Erlangga.
- Ginting, R. M. (2012). *Pengaruh Karakteristik Peserta Pelatihan & Karakteristik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Transfer Pelatihan Pada PT. Telkom Kandatel Me & Tesis*. Pascasarjana Universitas Sumatra Utara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- . 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- . 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk) Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT Remaja Rosdakrya.
- . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT Remaja Rosdakrya
- . 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT Remaja Rosdakrya
- Mathis, Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat.
- Nelson, D.L & Quick, J.C. 2006. *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*. Thompson South Western. United States of America.
- Prabu, A., 2005. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim", *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, vol. 3, no. 6, hal. 1-25, Desember 2005.
- Robbins, Stephen. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Robbins. S.P dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Erlangga.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- . 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sunyanto, Danang. 2011. *Riset Bisnis Dengan Analisis Jalur SPSS*. Yogyakarta. Gava Media.
- Utomo, Sulisty. 2010. *Jurnal Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja. Cetakan Pertama*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

----- . 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

----- . 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wangsa, Christian Robby. 2016, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Daun Kencana Sakti) *Jurnal Agora* Vol 4 Nomor 1. 2016

Wexly, K.N & Yuki, L.A. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita*. Jakarta: Bina Aksara.