

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Hotel Kila Senggigi

Baiq Rafikasari Eka Yudiana
rafikasari893@gmail.com
Universitas Mataram

Mahyuddin Nasir
mahyuddinnasir@gmail.com
Universitas Mataram

Mukmin Suryatni
msuryatni@gmail.com
Universitas Mataram

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction and work motivation on employee performance at Kila Senggigi Hotel. The data collection method used is the census method using primary data collected directly from the respondents using a questionnaire. The type of research used in this research is associative research with a quantitative approach. The sample number in the study was 50 respondents. The analytical tool used is multiple linear regression analysis. using SPSS version 25. The results of the analysis show that: (1) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, (2) work motivation has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *job satisfaction, employee performance, work motivation*

1. Pendahuluan

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting, SDM yang memiliki potensi yang sangat besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap SDM yang ada di dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan akan diperoleh oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan bagi perusahaan keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Napitupulu, 2017).

Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Teknologi maju, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit pastinya bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Edy, 2016). Oleh karena itu, pegawai harus selalu diperhatikan, dipertahankan dan dikembangkan agar visi dan misi suatu instansi bisa tercapai serta para pegawai mempunyai prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi pun yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dalam hal ini, keberhasilan sebuah perusahaan tergantung pada aspek manusianya yakni sebagai pemimpin, pelaksana dan pengelola sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut, yang dalam hal ini adalah karyawan pada Kila Hotel Senggigi beach (Napitupulu, 2017).

Robbins & Judge (2008) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dari definisi tersebut bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari dari individu ataupun seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan dilakukan kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, berkompeten dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Mangkunegara (2017) mendefinisikan motivasi sebagai suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu (Napitupulu, 2017). Sejalan dengan hal itu, Edy (2016) mendefinisikan motivasi sebagai suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal untuk perusahaan. Seorang karyawan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja tentunya akan bisa berupaya semaksimal mungkin dalam bekerja dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya jika kepuasan kerjanya terpenuhi, dan akan menjadikan tujuan perusahaan maupun kebutuhan pegawai akan terpenuhi. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang diberikan (Handoko, 2011).

Menurut Robins (2014), kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini sama dengan apa yang dikemukakan oleh Priansa (2011), yakni kepuasan kerja adalah perasaan senang maupun tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang diberikan (Handoko, 2011).

Kinerja merupakan hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2017). Kinerja dapat diukur dari pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), kemampuan (*ability*), dan motivasi (*motivation*) (Tarjo, 2019). Menurut Hasibuan (2012), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja sangat penting karena ini merupakan tolak ukur pegawai kepada organisasinya. Semakin baik kinerja seorang pegawai menunjukkan bahwa loyalitasnya terhadap organisasi semakin tinggi, ini akan berdampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan seorang pegawai. Dan di dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya faktor kepuasan kerja, dan faktor motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut menarik untuk diteliti, apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan faktor manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Kila Hotel Senggigi Beach yang berada di jalan Pantai Senggigi Beach Hotel Lombok, Nusa Tenggara Barat merupakan hotel bintang 4 yang cukup terkenal di wilayah Lombok tetapi hotel tersebut memiliki sedikit karyawan yang memiliki kinerja masih belum maksimal. Karena perusahaan tersebut masih kurang mampu dalam memberikan hal-hal yang bisa meningkatkan kinerja para karyawannya. Dalam hal ini yang dimaksudkan seperti kepemimpinan dari seorang manajer, kepuasan dan motivasi yang masih kurang, dan perusahaan tersebut tidak memberikan kompensasi yang tidak sesuai untuk karyawan. Yang dimaksudkan seperti tidak adanya pemberian jaminan kesehatan, bayaran lembur yang layak, serta tunjangan yang

sepantasnya, padahal untuk seorang karyawan itu merupakan hal penting untuk meningkatkan kinerjanya sehingga perusahaan pun dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja akan semakin baik jika karyawan mendapatkan dan motivasi yang layak serta kepemimpinan yang lebih menghargai bawahan ataupun tidak egois.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan sekretaris di Hotel Kila Senggigi diketahui bahwa fenomena yang terjadi pada Kila Hotel Senggigi banyaknya permasalahan yang muncul ketika kerja, tetap tidak membuat karyawan menelantarkan kerjanya dan tetap berjalan sesuai tugas yang ditentukan. Karyawan Hotel Kila Senggigi, ternyata tidak diikuti dengan rasa kepuasan kerja. Pada dasarnya, seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaanya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja. Pekerjaan karyawan sehari-hari memunculkan banyak fenomena yang menunjukkan ketidakpuasan yang mereka rasakan dalam bekerja disebabkan oleh beberapa faktor antara lain kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dari hasil observasi yang sudah dilakukan oleh peneliti, Karyawan Hotel Kila Senggigi masih banyaknya karyawan yang bekerja tidak sesuai prosedur dikarenakan mereka tidak mendapatkan hasil atau reward yang sesuai dengan kinerja mereka, misalnya tidak adanya jaminan kesehatan, tidak mendapatkan uang lembur ketika paraa karyawan mendapatkan jam kerja tambahan atau lembur, sehingga karyawan pun jadinya tidak merasa puas dengan apa yang dikerjakan.

Dan selain didapatkan masih adanya karyawan seperti terlambat datang, melalaikan pekerjaan yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja mengindikasikan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja. Begitu juga sebaliknya, perilaku karyawan yang kurang baik dalam bekerja mengindikasikan bahwa karyawan kurang motivasi dalam bekerja di perusahaan. dan informasi yang penulis dapatkan, sebelum melakukan pekerjaan para karyawan diberikan breafing berupa motivasi agar bekerja dengan baik dan sesuai prosedur.

Dari beberapa kesimpulan diatas terlihat pentingnya kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan bagi para karyawan. dengan memberikan reward yang sesuai dengan posisi kerja karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja yang dirasakan dan motivasi kerja yang didapatkan oleh karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini berfokus pada menjawab permasalahan penelitian apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kila Senggigi. Sehingga penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan Hotel Kila Senggigi.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakni seharusnya diterima (Arda, 2017). Menurut Celluci dan David dalam Wangsa (2016), indikator dari kepuasan kerja sebagai berikut :

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu;
- 2) Kepuasan terhadap gaji, upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multi dimensi dalam kepuasan;
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap rekan kerja yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya;
- 4) Kepuasan terhadap karir (promosi), kepuasan terhadap promosi adalah kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam suatu organisasi;
- 5) Kepuasan terhadap pimpinan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

2.2. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2014), 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. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut :

- 1) Tanggung jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya;
- 2) Prestasi Kerja, melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya;
- 3) Peluang untuk maju, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan;
- 4) Pengakuan atas kinerja, keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya;
- 5) Pekerjaan yang menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.3. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2014), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Indikator kinerja karyawan menurut Mathis & Jackson (2012) adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya;
- 2) Kualitas, adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai;
- 3) Keandalan, adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum. Menurut Zeithaml dan Berry dalam Harahap & Tirtayasa (2020), kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat;
- 4) Kehadiran, adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja;
- 5) Kemampuan bekerja sama, adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

3. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Di mana tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Arda, 2017).

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditempatkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode sensus, yakni penelitian yang dilakukan dengan meneliti karakteristik seluruh anggota populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di bagian Hotel Kila Senggigi yang berjumlah 50 orang. Kuesioner yang terdiri dari 45 pertanyaan disebarkan kepada 50 responden yaitu karyawan pada Hotel Kila Senggigi yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dan berumur 20-60 tahun (Arda, 2017).

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum penelitian lebih lanjut dengan tujuan untuk melihat kelayakan kuesioner penelitian dengan software SPSS. Hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan valid dan nilai reliabilitas yang ditunjukkan oleh Cronbach's alfa semua bernilai di atas 0,60.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Analisis Data

Berdasarkan karakteristik umur menunjukkan bahwa responden yang berusia 20 – 29 tahun sebanyak 22 orang (44%), responden yang berusia 30 – 39 tahun sebanyak 6 orang (12%), responden 40 – 49 tahun sebanyak 18 orang (36%), dan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 4 orang (8%), dapat dilihat bahwa karyawan di Hotel Kila Senggigi sebagian besar berusia 20 – 29 tahun dengan persentase 44%. Hal ini dikarenakan pegawai yang berusia 20 – 29 memiliki kompetensi dan kapasitas tinggi yang dapat melakukan banyak hal dalam pekerjaan atau disebut multitasking, penuh semangat, dan kreatif dalam melakukan pekerjaan. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan SMP sebanyak 2 orang (4%), responden dengan pendidikan SMA sebanyak 18 orang (36%), responden dengan pendidikan D3 sebanyak 20 orang (40%), dan responden pendidikan S1 sebanyak 10 orang (20%), dapat dilihat bahwa karyawan di Hotel Kila Senggigi sebagian besar didominasi oleh pegawai yang berpendidikan D3 dengan persentase 40%. Hal ini dikarenakan saat perekrutan karyawan baru pada Hotel kila senggigi lebih banyak yang mendaftar menggunakan pendidikan D3, selain itu juga pegawai baru yang memiliki pendidikan D3 mereka akan memiliki pengetahuan mengenai situasi dalam pekerjaan, sedangkan pegawai yang berpendidikan S1 akan di tempatkan pada bidang pekerjaan yang lebih tinggi sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki.

1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menyatakan sejauh mana data yang tertampung pada suatu kuesioner akan mengukur apa yang akan diukur. Dalam penelitian ini cara menentukan valid atau tidaknya suatu instrument adalah melihat batas minimal korelasi 0,2732. Apabila item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,2732 bisa dikatakan valid. Tetapi jika koefisien korelasi kurang dari 0,2732 maka dianggap tidak valid. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS, butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya (Arda, 2017).

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Standar Nilai Alpha	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0,740	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,737	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,745	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Untuk hasil uji reabilitas penelitian adalah bahwa untuk variabel kepuasan kerja nilai Cronbach Alpha sebesar 0,740 hal ini menandakan bahwa untuk variabel kepuasan kerja adalah reliabel, dan untuk variabel motivasi kerja nilai Cronbach alpha sebesar 0,737 hal ini menandakan bahwa untuk variabel motivasi kerja adalah reliabel. hal ini dikarenakan bahwa nilai alpha cronbach untuk variabel kepuasan kerja dan Motivasi Kerja lebih besar dari 0,60.

2) Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.010	10.363		.290	.773
	Kepuasan Kerja	.555	.154	.425	3.613	.000
	Motivasi Kerja	.408	.128	.376	3.197	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2 di atas dapat dirumuskan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,010 + 0,555X_1 + 0,408X_2 + e$$

Konstanta	: 3,010	Y = Kinerja Karyawan
b ₁	: 0,555	X ₁ = Kepuasan Kerja
b ₂	: 0,408	X ₂ = Motivasi Kerja

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta (a) adalah 3,010. Hal ini berarti bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel bebas terdiri dari variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan, maka besarnya variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah 3,010.
- Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (b₁) adalah 0,555 dan memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti jika terjadi setiap peningkatan pada variabel Kepuasan Kerja akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,555 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (b₂) adalah 0,408 dan memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti jika terjadi setiap peningkatan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,408 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dilihat bahwa bagaimana pengaruh dari variabel bebas (Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Pengaruh yang positif menunjukkan bahwa perubahan variabel bebas searah dengan perubahan variabel terikat.

4.2. Pembahasan

1) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Deksripsi tentang fungsi – fungsi kepuasan kerja pada Hotel Kila Senggigi tergolong dalam kategori puas yaitu dengan nilai rata – rata jawaban responden untuk kepuasan kerja sebesar 4,30 poin, begitu juga kinerja karyawan dengan nilai rata – rata 4,31 di kategori sangat tinggi. Dilihat dari tabel 4.4 bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kila Senggigi diketahui memiliki koefisien regresi sebesar 0,555 dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,613 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,678 dan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda tersebut dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Kila Senggigi, artinya jika semakin puas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang diterapkan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang didapatkan, sebaliknya jika kepuasan kerja semakin kurang baik atau kurang memadai maka kinerja karyawan semakin menurun atau rendah.

Dari pembahasan deksriptif, nilai rata – rata indikator variabel kepuasan kerja berada pada kategori puas dengan tingkat capaian responden sebesar 4,30 poin. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada Hotel Kila Senggigi puas dengan apa yang didapatkan. Hal ini terlihat dari indikator kepuasan kerja : (1) saya mendapatkan kenaikan gaji berkala sehingga memotivasi saya untuk bekerja lebih baik, (2) saya merasa puas dengan adanya promosi jabatan yang dilakukan oleh hotel, (3) saya memerlukan pengakuan manajer, (4) pimpinan memberikan pengarahan kepada tenaga kerja dalam setiap pekerjaan, sehingga seluruh indikator kepuasan kerja termasuk pada kategori sangat puas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan yang dirasakan sangat puas, maka dengan ini kepuasan kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Asmawiyah (2020) dan Marliani (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah ketika pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan komunikasi dengan rekan kerja maupun atasan dalam mengikuti aturan – aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak kondusif atau kurang disukai. Sebaliknya,

pekerja yang tidak puas akan memberikan dampak negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda satu dengan yang lainnya. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah suatu bentuk perasaan dimana seseorang merasa puas dan tidak puas akan hasil yang didapat dan sesuai dengan yang diharapkan. (Tarjo, 2019)

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Deksripsi tentang fungsi – fungsi motivasi kerja pada Hotel Kila Senggigi tergolong dalam kategori sangat tinggi yaitu dengan nilai rata – rata jawaban responden untuk motivasi kerja 4,32 poin, begitu juga kinerja karyawan dengan nilai rata – rata 4,31 di kategori sangat tinggi. Dilihat pada tabel 4.5 bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kila Senggigi diketahui memiliki koefisien regresi sebesar 0,408 dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,197 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,678 dan nilai signifikansi 0,000.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda tersebut dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kila Senggigi, artinya jika semakin baik dan motivasi kerja yang dirasakan karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan, sebaliknya jika semakin kurang baik dan kurang baik motivasi kerja yang dirasakan karyawan semakin rendah kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan tentang nilai – nilai rata – rata indikator variabel motivasi kerja berada pada kategori sangat tinggi dengan tingkat capaian responden sebesar 4,32 poin. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Hotel Kila Senggigi sangat sesuai dan optimal. Hal ini terlihat dari indikator motivasi kerja : (1) Atasan saya memberikan bonus atas hasil kerja yang memuaskan, (2) saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan kerja (3) adanya tantangan tugas yang diberikan menjadikan saya termotivasi untuk menyelesaikan. Sehingga seluruh indikator motivasi kerja termasuk pada kategori sangat sesuai, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan yang dirasakan sangat puas atau sangat tinggi, dengan ini motivasi kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Kila Senggigi. Artinya bahwa motivasi yang diberikan perusahaan sudah baik sehingga para karyawan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Perusahaan harus menjaga dan lebih meningkatkan lagi motivasi kepada karyawan agar para karyawan semakin nyaman dan bisa mengerti serta lebih termotivasi lagi dalam bekerja. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Marliani (2016) dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia. Dimana hasilnya, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, fadhil (2018) pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan AJB Bumi Putra, Rahayu (2020). (Marliani, 2016)

5. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kepuasan kerja yang diterapkan oleh karyawan semakin efektif maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika kepuasan kerja semakin rendah atau kurang memadai maka kinerja karyawan semakin rendah. Dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan maka akan meningkatkan kinerja seorang karyawan, sebaliknya jika motivasi kerja semakin rendah atau tidak sesuai maka semakin menurun atau rendah nya kinerja seorang karyawan.

Referensi

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Edy, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Kencana*.
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. In *Pengantar Manajemen*.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, M. S. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: PT. Bumi Aksara*.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Organisasi & Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas* (Cetakan 8). Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. In *Remaja Rosdakarya*.
- Marliani, S. (2016). MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi*, 1(1), 47–75. <https://doi.org/10.36805/akuntansi.v1i1.43>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Napitupulu. (2017). UNIVERSITAS SUMATERA UTARA Poliklinik UNIVERSITAS SUMATERA UTARA. *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*, 1(3), 82–91.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku organisasi edisi ke-12. In *Chemical and Petroleum Engineering*.
- Robins, stephen. p. (2014). Teori Budaya Organisasi. In *Perilaku Organisasi*.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1017/CB09781107415324.004>
- Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i1.38>
- Wangsa, R. C. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Daun Kencana Sakti). *Agora*, 4(1), 710–719. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/viewFile/6715/6085>