

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI DI
JAVA PARAGON HOTEL & RESIDENCE**

Evelyn Gerardine, Gloria Belinda

evelyn.gerardine.eg@gmail.com, gloria_belinda@yahoo.co.id

Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra,
Surabaya, Indonesia

Abstrak: Ditemukan pada penelitian sebelumnya terjadi inkonsistensi hasil mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, oleh karena hal tersebut penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di *Java Paragon Hotel & Residence*. Penelitian ini melibatkan 125 karyawan kontrak di *Java Paragon & Residence*. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya.

Kata Kunci :

Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract : Found in previous studies, inconsistencies in outcomes have occurred regarding the effect of compensation on employee performance because of it this study is to reveal the impact of employee compensation on employee performance with work motivation as the mediating variable in Java Paragon Hotel & Residence. The study involved 125 contract workers in Java Paragon Hotel & Residence. The results show that employee compensation has positive and significant impact to work motivation and has positive and significant impact to employee performance. At the other side, employee compensation was more effecting to employee performance directly than indirectly through work performance.

Keywords :

Compensation, Work motivation, Employee Performance.

LATAR BELAKANG

Dalam industri bisnis, perusahaan agar mampu untuk bertahan dan beradaptasi. tentunya diperlukan berbagai strategi, salah satu alat yang penting untuk menjalankan strategi adalah karyawan dalam perusahaan. Strategi akan berjalan dengan baik jika karyawan bekerja dengan baik yang dapat diperlihatkan dalam kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan juga motivasi kerja dalam bentuk kesediaan yang timbul dalam diri karyawan untuk

bekerja. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawainya, dimana seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai (Dessler, 2007). Pada penelitian terdahulu, ditemukan bahwa kompensasi yang dikelola dengan baik dalam jangka panjang dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan (Sabdzwina dan Gilang, 2014). Namun hasil penelitian terdahulu lain, masih ditemukan inkonsistensi hasil misalnya pada penelitian yang dilakukan di *coffee shop* ditemukan hasil bahwa kompensasi tidak dapat meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawan (Koestartyo, Yunita, dan Nugroho, 2015). Selain itu ditemukan peran motivasi kerja sebagai mediasi dalam Rachmawati (2011). Oleh karena masih banyaknya inkonsistensi hasil dari penelitian empiris, dan dalam wawancara informal yang dilakukan pada *HRD Java Paragon & Residence*, dikatakan hotel ini memiliki anggapan bahwa karyawan merupakan salah satu aset yang berharga dalam mempertahankan keberlangsungan hotel dan pemberian kompensasi ini dipercaya sebagai salah satu alat yang meningkatkan kinerja karyawan di *Java Paragon Hotel & Residence*. Hal ini dibuktikan dengan kinerja karyawan hotel yang baik dapat dilihat dari banyaknya ulasan positif dari para pengunjung hotel ini yang terdapat terhadap *website online travel agent* dan didukung dengan wawancara informal yang dilakukan kepada salah satu karyawan yang bekerja sebagai *captain* di *Citilites* yang merupakan salah satu restoran di *Java Paragon Hotel & Residence* kecenderungan kompensasi memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah motivasi terbukti sebagai *mediator* pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk membuktikan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Untuk membuktikan pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk membuktikan peran motivasi sebagai *mediator* pada pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

TEORI PENUNJANG

Konsep Kompensasi

Wearther dan Davis (2003) mendefinsikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa, baik berupa gaji, upah insentif, *benefit* dan *employee service*, dimana terdapat suatu divisi khusus yang mendesain dan

mengatur administrasi kompensasi dalam perusahaan. Namun, pada umumnya bentuk kompensasi yang diberikan suatu perusahaan terhadap karyawannya tentunya akan berbeda-beda sesuai dengan konteks perusahaan itu sendiri (Chenevert & Tremblay, 2011)

Indikator Kompensasi

Menurut Wearther & Davis (2003) kompensasi gterbagi menjadi empat jenis, yaitu:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang diberikan secara periodik kepada karyawan yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok, ataupun kinerja perusahaan serta mempunyai jaminan pasti (Dessler, 2007). Namun pemberian gaji ini akan disesuaikan dengan tipe pegawai contohnya, karyawan kontrak, *regular daily worker*, dan part time worker.

2. Insentif

Upah insentif adalah penghargaan atau imbalan yang bagian dari keuntungan perusahaan dan diberikan untuk memotivasi para karyawan agar kinerjanya maksimal dan sifatnya tidak tetap/sewaktu-waktu, (Dessler, 2007). Contoh insentif dapat berupa, *service charge* dan THR.

3. *Benefit*

Benefit adalah salah satu bentuk imbal jasa atau dasar kebutuhan tambahan yang diberikan kepada karyawan untuk memperlancar proses kerja. Pemberian *benefit* adalah tidak dalam bentuk material, namun tunjangan. Contoh *benefit* dapat berupa pemberian asuransi kesehatan dan *off-day & holiday*.

4. *Employee Services*

Bentuk kompensasi yang diberikan ini berkaitan dengan pemberian fasilitas yang berada di lingkungan tempat kerja karyawan dalam bentuk barang / fisik / tempat agar karyawan mendapat jaminan mengenai terpenuhinya kebutuhan sehari-hari karyawan. Contohnya dapat berupa, Cafeteria, *In-House clinic*, *smoking area*, *recreation room*, etc.

Konsep Motivasi Kerja

Herzberg dalam Luthans (2008) menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dapat diartikan tindakan yang timbul dari dalam diri karyawan untuk melakukan suatu perbuatan untuk melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Motivasi kerja karyawan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dikemukakan oleh Herzberg yang lebih dikenal dengan nama Teori 2 faktor, dimana motivasi kerja karyawan dibagi menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Indikator Motivasi Kerja

1. Motivasi Intrinsik (Faktor Motivasi):

Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri karyawan, berupa kesadaran mengenai pentingnya makna karyawan yang dilaksanakan dan berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam karyawan itu sendiri. Motivasi intrinsik ini dalam realitasnya lebih memiliki pengaruh untuk meningkatkan dan menurunkan kinerja karyawan dibandingkan motivasi ekstrinsik karena motivasi intrinsik berkaitan langsung dengan pribadi

individu dengan karyawan itu sendiri. (Keberhasilan, Pengakuan & Penghargaan, Karyawan itu sendiri, dan Tanggung jawab).

2. Motivasi Ekstrinsik (Faktor Higenitas):

Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri karyawan, dapat berupa saran, anjuran atau dorongan dari orang lain, maupun lingkungan kerja itu sendiri yang menghasilkan suatu perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan pemberian dorongan yang baik oleh pihak perusahaan, akan membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut. Motivasi ini yang kemudian selanjutnya akan mendorong karyawan untuk meningkatkan sikap dan perilaku yang dimiliki saat ini ke arah yang lebih baik, dengan tujuan agar dapat menyelesaikan karyawan yang diberikan kepada karyawan dengan lebih baik. (Hubungan antar pribadi, Kondisi Kerja, dan Kebijakan Perusahaan).

Kinerja Karyawan

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau dari kelompok orang dalam suatu organisasi, harus sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika (Prawirosentono, 2008). Kinerja karyawan sendiri diukur berdasarkan pada persyaratan-persyaratan kerja yang sering disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu karyawan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan dan target yang ingin dicapai (Mathis & Jackson, 2002, p. 27). Penilaian kinerja karyawan akan ditinjau dari beberapa indikator menurut Bernardin & Russel (2000), yaitu:

Indikator Kinerja Karyawan

1. Kualitas

Hasil yang diperoleh dari suatu karyawan berkaitan standar pengukuran yang akurat, teliti, dan terorganisasi. Hasil karyawan ini tidak dapat dijumlah dengan menggunakan suatu rumusan. Kesempurnaan penyelesaian karyawan yang diberikan ini dapat diselesaikan dengan menggunakan keterampilan dan kemampuan karyawan. (*Knowledge, Skill, & Abilities*).

2. Kuantitas

Hasil yang diperoleh dari suatu karyawan berkaitan standar pengukuran yang pengkuruan yang berkaitan dengan seberapa banyak hasil seorang karyawan dapat bekerja dalam suatu jangka waktu tertentu yang telah ditentukan. Pengkuruan yang berkaitan dengan seberapa banyak hasil seorang karyawan dapat bekerja dalam suatu jangka waktu tertentu yang telah ditentukan. (Jumlah output yang dihasilkan).

3. Penggunaan waktu

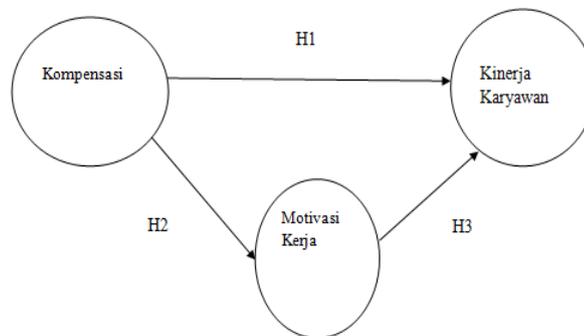
Hal ini berkaitan dengan pengaturan penggunaan waktu yang dilakukan seseorang agar dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan atau menyelesaikan tugas sebelum waktu yang ditentukan dan menggunakan waktu tersisa untuk mengerjakan pekerjaan lain. (Penggunaan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan).

4. Kebutuhan Pengawasan

Pengawasan sebagai alat untuk menilai mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan perbaikan sehingga hasil karyawan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Namun, dalam konteks yang dimaksud adalah pemberian kepercayaan dari pimpinan terhadap karyawan untuk melaksanakan tugas dengan menggunakan cara karyawan itu sendiri, dengan pengawasan yang minim. (Pengawasan pendahuluan & Pengawasan pada saat kerja).

5. Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal berkaitan dengan keseluruhan hubungan baik yang bersifat formal maupun informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu perusahaan dengan baik sehingga tercipta suatu kerjasama tim yang harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah diciptakan dengan kemampuan per individu untuk menjalin hubungan kerja sama yang baik terhadap sesama karyawan. (Keterbukaan, empati, kejujuran, kerjasama yang baik antar karyawan).



Gambar 1.1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan jenis penelitian kausal dengan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012) penelitian kausal adalah penelitian yang menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari wilayah atas obyek, subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Java Paragon Hotel* dengan total pegawai 210 karyawan, dimana karyawan dibagi menjadi 2 tipe karyawan yaitu :

1. Pegawai kontrak sebanyak 125 karyawan yang mendapat pembagian gaji secara bulanan selama setahun dan akan adanya perpanjangan kontrak setiap awal tahun dan menerima kompensasi secara penuh (125 karyawan).

2. *Regular daily worker* mendapat pembagian gaji secara harian. Karyawan ini menerima kompensasi tidak penuh (85 karyawan).

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian non-probabilitas dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang dikenal dengan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2012) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan berdasarkan kriteria - kriteria atau pertimbangan tertentu. Pada Penelitian ini, peneliti mengambil sampel 125 orang karyawan pada *Java Paragon Hotel & Residence* dengan kriteria yaitu karyawan kontrak *Java Paragon Hotel & Residence* yang menerima indikator kompensasi secara penuh.

Metode dan Prosedur Pengambilan Data

Dalam penelitian ini pengambilan data dengan melakukan pembagian kuisisioner kepada karyawan kontrak di *Java Paragon Hotel & Residence*. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas (Sugiyono, 2012). Pertanyaan dalam kuisisioner akan ditentukan skornya dengan menggunakan skala ordinal, yaitu jawaban skala *likert*.

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian kali ini adalah jenis data kuantitatif, data yang diukur menggunakan skala pengukuran yang telah ditetapkan. Data selanjutnya akan dihitung dengan menggunakan rumus dan prinsip statistika.

Sumber Data

Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan penting dalam kegiatan penelitian dan dilakukan setelah peneliti selesai membuat desain penelitian sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (Sugiyono, 2012). Data primer pada penelitian ini diperoleh dari kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan kontrak pada *Java Paragon Hotel & Residence*.

- b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia untuk dikelola dan digunakan untuk membantu suatu penelitian. Pada penelitian ini data sekunder yang digunakan berupa jurnal, buku-buku, serta sumber lainnya.

Prosedur Pengumpulan Data

Pada penelitian kali ini, penulis melakukan wawancara dengan menggunakan prosedur sebagai berikut:

1. Memberikan surat ijin kepada pihak HRD *Java Paragon Hotel & Residence* yaitu Ibu Aurelia sebagai objek penelitian didapatkan dari Universitas Kristen Petra

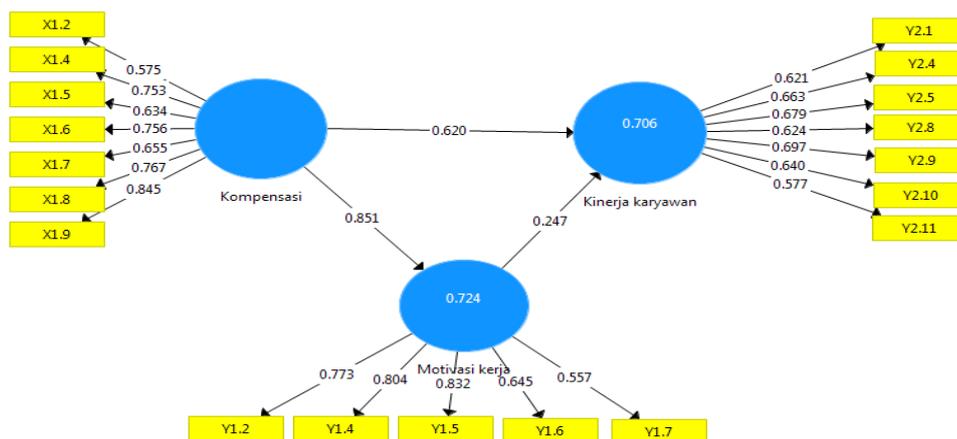
2. Menyebarkan kuesioner untuk *pilot test* kepada karyawan selain karyawan *Java Paragon Hotel & Residence* sejumlah 30 karyawan dan mengolah data dengan menggunakan SPSS 16.0 untuk membuktikan bahwa semua pertanyaan telah jelas dimengerti oleh pengisi kuesioner
3. Menyebarkan kuesioner kepada 125 karyawan kontrak *Java Paragon Hotel & Residence* dan mengolah data dengan menggunakan PLS 3.0 untuk menemukan hasil dari rumusan hipotesa.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik penelitian analisa data statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap proyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya (Sugiyono, 2012). Dimana akan dilakukan penilaian terhadap *Mean & Standard Deviation*.

Uji Validitas & Reliabilitas Data (*Outer Model Evaluation*)

Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas konvergen sebanyak 2 kali. Pada uji pertama ditemukan beberapa indikator yang tidak *valid* seperti X1.1, X1.3, Y1.1, Y1.3, Y2.2, Y2.3, Y2.6, Y2.7. Dan dilakukan uji validitas kedua yang untuk memastikan seluruh indikator telah *valid*.



Gambar 1.2 Uji Kedua Validitas Konvergen

Selain itu juga dilakukan, uji validitas diskriminan, dan ditemukan bahwa hubungan antar konstruk dengan indikator telah memenuhi syarat. Dan dilakukan juga uji reliabilitas, dimana semua variable telah terbukti reliabel.

Uji *Goodness-Of-Fit Inner Model*

Dalam penelitian ini, dilakukan uji R^2 dan uji Q^2 , ditemukan hasil bahwa hubungan antar variabel adalah baik. Dan pada uji Q^2 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*. Melihat dari analisa *bootstrapping*, ditemukan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1 Koefisien *Path*, *Standard Error*, dan *T-Statistic*

Hipotesis	Pengaruh Langsung	Koefisien Path	Standard Error	T-Statistic	Keterangan
H1	Kompensasi (KOM) → Kinerja Karyawan(KK)	0.620	0.082	7.622	Positif Signifikan
H2	Kompensasi (KOM) → Motivasi Kerja Karyawan (MKK)	0.851	0.022	38.127	Positif Signifikan
H3	Motivasi Kerja Karyawan (MKK) → Kinerja Karyawan (KK)	0.247	0.084	2.992	Positif Signifikan

Dari *Path Coefficient* ditemukan bahwa hubungan pada H1, H2, H3 memiliki hubungan yang bersifat positif, dan dapat dilihat dari hasil *T-Statistic* ditemukan bahwa H1,H2, H3 memiliki hasil lebih dari 1,96 sehingga dapat dikatakan memiliki hubungan yang signifikan. Selanjutnya, akan dibandingkan hubungan langsung dan tidak langsung:

Tabel 1.2 Pengaruh Langsung dan tidak langsung

	Jalur	Koefisien Pengaruh
Pengaruh Langsung	Kompensasi → Kinerja Karyawan	0.620
	Kompensasi → Motivasi Kerja	0.851
Pengaruh Tidak Langsung	Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.247
	Kompensasi → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	$0.851 \times 0.247 = 0.210$

Dari tabel diatas, ditemukan bahwa hubungan secara langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,620 adalah lebih besar dari hubungan tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang bernilai 0.210. Sehingga dapat dikatakan bahwa peran mediasi dalam penelitian ini, bersifat melemahkan hubungan kompensasi dan kinerja karyawan.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, dalam penelitian (Rachmawati, 2011) ditemukan peran motivasi kerja sebagai mediasi dalam hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Pada hasil pengumpulan kuesioner, ditemukan juga indikator kompensasi yang memberikan pengaruh paling besar adalah pemberian *employee*

services berupa loker yang aman. Dengan semakin tingginya kompensasi terutama berupa pemberian fasilitas, akan meningkatkan hubungan interpersonal karyawan dimana karyawan merasa saling percaya satu sama lain. Dengan adanya rasa kepercayaan antar karyawan, dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai satu tim, akan terjadi peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian di atas juga menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Pada hasil pengumpulan kuesioner, ditemukan dalam indikator yang dipengaruhi oleh kompensasi tertinggi dari motivasi kerja karyawan adalah adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Dengan kompensasi terutama dalam bentuk pemberian *employee services*, akan memberikan peningkatan hubungan interpersonal baik antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan, hal ini dikarenakan dalam penggunaan *employee services* terutama dalam penggunaan loker, harus adanya komunikasi dan toleransi yang baik diantara penggunanya. Dengan adanya komunikasi ini akan menciptakan keakraban antar karyawan tanpa melihat jabatan, keakraban ini akan membuat komunikasi antar karyawan maupun antar atasan dan bawahan pada saat bekerja lebih baik dikarenakan tidak adanya jengang yang berlebihan antara atasan dan bawahan. Jika komunikasi antara bawahan dan atasan telah baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, juga ditemukan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja dalam bentuk adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan toleransi atas kesalahan antar karyawan, dengan adanya toleransi ini, dalam melaksanakan pekerjaan maupun menghadapi persoalan dalam pekerjaan, akan timbulnya kerjasama antar karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan atau persoalan dibandingkan dengan menyalahkan satu sama lain, dengan ada hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Namun, dalam penelitian ini juga membuktikan peran motivasi kerja sebagai *mediator* dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan, dimana dalam penelitian ini masih belum mampu menjelaskan peran motivasi kerja sebagai *mediator*, dikarenakan dalam hubungan antara kompensasi, kinerja karyawan, dan motivasi kerja karyawan memberikan dampak yang tidak besar, dibandingkan dengan dampak secara langsung antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Berkaitan dengan *Java Paragon Hotel & Residence*, dalam *outer loading*, ditemukan bahwa *employee services* terutama dalam bentuk *locker room & recreation room* merupakan jenis kompensasi yang paling mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga, ditemukan perlu adanya ruang untuk pengembangan fasilitas yang diberikan kepada karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini kompensasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan adanya tuntutan balas jasa atas kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Dimana dalam jangka pendek, kompensasi dapat memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan, namun peran motivasi kerja juga diperlukan dalam jangka panjang agar timbulnya rasa keterikatan secara emosional antara karyawan dengan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dalam penelitian ini ditemukan kesimpulan, sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di *Java Paragon Hotel & Residence*.
2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di *Java Paragon Hotel & Residence*.
3. Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di *Java Paragon Hotel & Residence*.
4. Peran Motivasi kerja karyawan sebagai mediasi memberikan pengaruh yang rendah terhadap hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan di *Java Paragon Hotel & Residence*.

Saran

Dari kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis memberikan beberapa saran:

1. Untuk pihak *Java Paragon Hotel & Residence* melakukan peningkatan *employee services* yang diberikan kepada karyawan terutama dalam bentuk *locker room*. Pengembangan dapat berupa memperbanyak jumlah loker agar seluruh karyawan bisa mendapatkan loker. Selain itu, karena ditemukan efek transaksional dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan dengan motivasi dalam diri karyawan, maka peneliti menyarankan untuk melakukan kegiatan kebersamaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan.
2. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian ini dengan mempertimbangkan faktor lainnya yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan dalam penelitian ini hanya membahas mengenai pemberian kompensasi yang bersifat transaksional untuk meningkatkan kinerja, dan belum adanya pembahasan lebih jauh mengenai sistem kontrol yang bersifat hukuman untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Ankli, R. E., & Palliam, R. (2012). Enabling a Motivated Workforce: Exploring the Sources of Motivation. *Development and Learning in Organization: An International Journal*, 26 (2), 7-10.
- Armstrong, M. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Elexmedia.
- Astuti, N. K. A. J., & Sudharman, I. N. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali. *Unpublished undergraduate thesis*. Universitas Udayana. Bali.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2000). *Human resource management (2nd ed.)*. Singapore: McGraw-Hill.
- Chenevert, D., & Tremblay, M. (2011). Between Universality and Contingency; An International Study of Compensation Performance. *International Journal of Manpower*, 32(8), 856-878.

- Chiu, R. K., Luk, V. W., & Tang, T. L. P. (2008). Retaining and Motivating Employees Compensation Preferences in Hong Kong and China. *Personnel Review*, 31(4), 402-431.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self Determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen sumber daya manusia (10th ed.)*. Jakarta: PT Indeks.
- Griffin, J. (2003). *Customer loyalty: menumbuhkan dan mempertahankan pelanggan*. Jakarta: Airlangga.
- Ghozali, I. (2014). *Structural equation modeling metode alternatif dengan partial least square (PLS)*. Semarang: Undip.
- Hair, J. F. et al. (2006). *Partial least square*. New Jersey: Pearson Education.
- Hameed, A. et al. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of business and Social Science*, 5 (2), 302-309.
- Jogiyanto & Abdilah, W. (2009). *Konsep dan aplikasi PLS (Partial Least square) untuk penelitin empiris*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Koestartyo, C. T., Yunita, S., & Nugroho, A. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan *Coffee Shop* di Surabaya. *Unpublished undergraduate thesis*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Kuavaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C.G.L. (2017). Do Intrinsic and Extrinsic Motivation Relate Differently in Employee Motivation?. *Journal of Economic Pshycology*, 5 (4), 429-437.
- Kuncoro, M. (2007). *Metode kuantitatif: teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi (3rd ed.)*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Luthans, F. (2008). *Organizational behavior (11th ed.)*. New York: Mc. Graw-Hill.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Meutia, Ika, S., & Ismail, T. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Dengan Motivasi Sebagai *Intervening* Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen*, 20 (3), 353-369.
- Noe, R.A. et al. (2003). *Human resources management: gaining a competitive advantage (4th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia: kebijakan kinerja karyawan kiat menuju organisasi kompetitif dalam perdagangan bebas dunia*. Yogyakarta: BPFY.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis korelasi, regresi dan multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rachmawati. (2011). Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kompensasi dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PG.Soedhono Ngawi. *Media Soerjo*, 8(1), 103-123.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi (12th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sabdzwina, R., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Kartika Chandra Jakarta. *Unpublished undergraduate thesis*. Bandung: Universitas Telkom.

- Siagian, S. P. (2003). *Teori dan praktek kepemimpinan (5th ed.)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Vetrakova, M., & Mazuchova, L. (2015). Modelling of Process Work Motivation in Hotels. *Procedia Economics and Finance*, 508-513.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2003). *Human resources and personnel management (5th ed.)*. New York : Mc Graw Hill.