

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Identitas Responden

1. Sejarah Singkat Gammara Hotel Makassar

Gammara Hotel Makassar dikelola oleh Perusahaan Independen bernama PT. Gammara Laa Dalle. Nama Gammara dari bahasa Makassar artinya berani, bagus dan indah. Anda dapat merasakan namanya berdasarkan fasilitas hotel, interior hotel, suasana, dan layanan. Kami akan melayani Anda seperti "lebih dari rumah Anda" – *way more than your home* sebagai *tagline* kami, yang dapat membawa Anda kepada pengalaman baru dengan merasa hotel ini lebih nyaman daripada rumah Anda.

PT. Gammara Laa Dalle merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Perhotelan yaitu Gammara Hotel. Perusahaan tersebut sebelumnya telah melakukan *Soft Opening* pada tanggal 07 Mei 2016 yang tentunya mendapat sambutan yang baik dari masyarakat Makassar dan sekitarnya.

Hotel Gammara Makassar adalah Hotel Bintang 4 yang berlokasi di Tanjung Bunga Makassar yang menawarkan pengalaman baru tentang konsep *Semi Restaurant* dan MICE (Pertemuan, Insentif, Konvensi, dan Pameran). Gammara Hotel Makassar berdiri di atas lahan sebesar 6,7 Hektar dan telah membuka lapangan pekerjaan untuk kota Makassar sebanyak 125 pekerja sampai saat ini.

Selain memiliki jumlah kamar sebanyak 256 yang terdiri dari tipe *Superior, Deluxe, Executive Suite, 2 Unit Cottage* dengan 2 kamar

tidur, dan 6 *Cottage* dengan 3 kamar tidur, Gammara Hotel juga memiliki berbagai fasilitas seperti kolam renang, Eboni *Ballroom* dan 13 *Meeting Room*.

Dari sisi *Food and Beverage* Gammara Hotel memiliki *De' Malino Restaurant* yang buka selama 24 jam, *Bira Bar* yang menyajikan berbagai macam pilihan minuman, dan *Selayar Pool Bar*, dan tempat kebugaran dan Spa.

Setelah satu tahun hadir di kota Makassar, Gammara Hotel melakukan *Grand Opening* pada hari Rabu, 26 Juli 2017. Berbagai kolega mulai dari instansi pemerintahan hingga relasi bisnis turut di undang dalam acara ini. Gammara Hotel Makassar Terletak di Makassar, 1,3 km dari Pantai Losari.

Gammara Hotel Makassar menawarkan restoran, bar dan WiFi gratis. Hotel ini memiliki sebuah kolam renang *outdoor* dan pusat Spa, dan para tamu dapat menikmati hidangan di restoran. Tersedia parkir pribadi gratis di tempat. Setiap kamar dilengkapi dengan TV layar datar dengan saluran satelit. Beberapa unit termasuk area tempat duduk untuk bersantai setelah hari yang sibuk. Pemandangan laut, kolam renang atau kota di tampilkan di kamar tertentu.

Kamar dilengkapi dengan kamar mandi pribadi. Fasilitas tambahan mencakup sandal, perlengkapan mandi gratis, dan pengering rambut. Anda akan menemukan meja depan 24-jam di properti ini. Bandara terdekat adalah Bandara Hasanuddin, 19 km dari Gammara Hotel Makassar. (<https://www.gammarahotel.com>).

Lengkapya fasilitas yang disediakan oleh pihak hotel ini diharapkan dapat memberikan kepuasan bagi pelanggan. Fasilitas

yang diberikan ini sebanding dengan harga yang ditawarkan oleh pihak hotel. Adapun *list* harga kamar Gammara hotel sebagai berikut:

Tabel 9

List Harga Kamar Gammara Hotel

Room Type	Publish Rate	Weekdays Rate	Weekend Rate
<i>Superior</i>	IDR 1.650.000	IDR 800.000	IDR 850.000
<i>Deluxe</i>	IDR 1.900.000	IDR 950.000	IDR 1.200.000
<i>Executive Suite</i>	IDR 3.700.000	IDR 1.800.000	IDR 2.000.000
<i>Cottage 2 Bedroom</i>	IDR 8.500.000	IDR 4.000.000	IDR 5.250.000
<i>Cottage 3 Bedroom</i>	IDR 10.500.000	IDR 5.000.000	IDR 6.250.000
<i>Extra Bed</i>	IDR 500.000	IDR 350.000	IDR 450.000

Sumber : Gammara Hotel Makassar (Data Diolah, 2023)

2. Logo Gammara Hotel Makassar



- Warna Coklat adalah warna tanah, hangat dan menenangkan serta aman.
- Warna Merah melambangkan kekuatan, keberanian dan menarik perhatian
- Bunga Lily menjulang tinggi merupakan representasi harapan Gammara untuk menjadi lebih unggul dan selalu

berkembang (*be the leader and innovator*). *Canna lily* atau dikenal dengan bunga tasbih dalam masyarakat bugis. Tumbuh kokoh dimanapun: harapan Gammara Hotel berkembang dan kokoh seiring zaman. Mempesona: merepresentasikan keindahan kota Makassar lewat *Hospitality Gammara Hotel*.

- d. Huruf G merupakan representasi semangat kota Makassar melalui inisial “Gammara” yang berarti *Brave, Good, Beautiful*.

3. Visi dan Misi

a. Visi Gammara Hotel Makassar

- 1) Menjadi Pemimpin dalam menyediakan layanan yang memadai bagi pelanggan (*Be the leader in providing sufficient service to our valued customers*).
- 2) Menjadi Innovator terkemuka dalam Industri Perhotelan (*Be the preeminent innovator in hospitality industry*)
- 3) Menjadi perusahaan perhotelan yang utama di Makassar (*Be the precedence hospitality company in Makassar*).

b. Misi Gammara Hotel Makassar

- 1) Berdedikasi memberikan layanan yang terbaik bagi konsumen (*Dedicated deliver the best service for customers*).
- 2) Bekerja tanpa henti dalam meningkatkan kepuasan pelanggan sesuai dengan standar (*To work relentlessly in providing high level of customers satisfaction and*

constantly raise the standart).

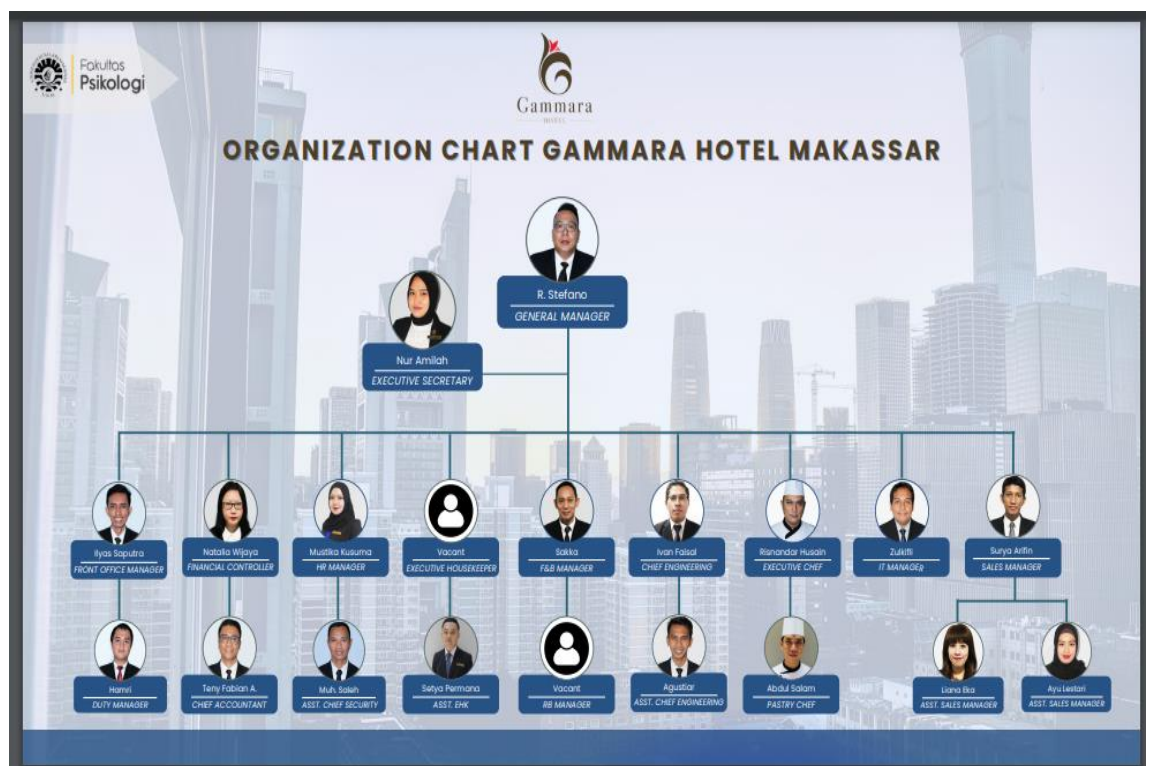
- 3) Melayani konsumen dengan hasrat, senyum dan sikap professional (*Devoted to serve consumers with passion, smile, and professional manner*).
- 4) Berkomitmen untuk mneyampaikan kemudahan dan kepuasan kepada pelanggan (*Committed to convey amenity and contentment to our customers*).

4. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi merupakan unsur penting bagi sebuah perusahaan berupa mekanisme kerja atau operasional kegiatan agar segala kegiatan *intern/ekstern* dapat dikendalikan, mencapai visi dan misi, target dan mencapai yang maksimal. Dengan adanya pembagian struktur organisasi maka kegiatan yang ada dapat terfokus dan terarah serta memudahkan pembagian kerja agar lebih lancar dan terarah. Dalam kegiatannya Gammara Hotel Makassar dipimpin oleh seorang *General Manager* (GM) yang dibantu oleh *Executive Secretary* dan tiap-tiap departementnya akan dipimpin oleh *Executive Manager* dan *Head Office Departement* yang masing-masing bertanggung jawab dan bertugas sesuai bagiannya dan menciptakan sistem kerja yang lebih matang dan maksimal.

Perlunya struktur organisasi perusahaan diperhatikan dalam penyusunan suatu sistem organisasi adalah untuk penentuan wewenang dan tanggungjawab yang jelas. Sehingga tidak terjadi

pelemparan tanggungjawab. Dengan adanya struktur organisasi perusahaan bidang pekerjaan di bagi-bagi dalam pembatasan itu seperlunya untuk dilaksanakan oleh orang-orang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya, sehingga perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Adapun struktur organisasi Gammara hotel Makassar dapat dilihat dibawah ini.



5. Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang sudah diperoleh selanjutnya akan dilihat karakteristik responden sebagai berikut.

Tabel 10
Karakteristik responden berdasarkan Usia

	Minimum	Rata-rata	Maksimum
Usia	22	32	50

Sumber : Gammara Hotel Makassar (Data Diolah, 2023)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata usia karyawan Gammara Hotel Makassar berkisar pada usia 32 tahun dengan usia paling muda 22 tahun dan usia paling tua 50 tahun.

Tabel 11
Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	93	74,4%
Perempuan	32	25,6%
Total	125	100%

Sumber data: Hasil olahan data Primer Tahun 2023

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 93 orang atau 74,4% sedangkan karyawan perempuan berjumlah 32 orang atau 25,6%.

Tabel 12
Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	1	0,8%
SMA/Sederajat	85	68%
D2	2	1,6%
D3	11	8,8%
D4	2	1,6%
S1	23	18,4%
S2	1	0,8%
Total	125	100%

Sumber data: Hasil olahan data Primer Tahun 2023

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata karyawan memiliki Pendidikan SMA/ Sederajat dengan persentase 68% dan Pendidikan S1 dengan persentase 18,4%.

Tabel 13
Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1-3 Tahun	40	32%
4-6 Tahun	77	61,6%
Lebih dari 6 tahun	8	6,4%
Total	125	100%

Sumber : Gammara Hotel Makassar (Data Diolah, 2023)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata karyawan memiliki masa kerja 4 sampai 6 tahun dengan jumlah 77 orang atau 61,6% sedangkan karyawan yang bekerja 1 sampai 3 tahun berjumlah

40 orang atau 32% dan yang sudah bekerja selama lebih dari 6 tahun berjumlah 8 orang atau 6,4%.

Tabel 14
Karakteristik responden berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase
<i>General Manager</i>	1	0,8%
<i>Executive Manager</i>	3	2,40%
<i>Development Manager</i>	14	11,20%
<i>Head Office Departement</i>	5	4%
<i>Staff Officer</i>	66	52,8%
<i>Supervisor</i>	36	28,8%
Total	125	100%

Sumber data: Hasil olahan data Primer Tahun 2023

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata karyawan mempunyai jabatan sebagai staff officer dengan jumlah 66 orang atau 52,8% dan supervisor sebanyak 36 orang atau 28,8%.

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis Statistik Deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian, ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan lima kategori yang meliputi Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, dan sangat tidak setuju. Uraian

dari Analisis deskriptif dari masing masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Deskripsi Motivasi Kerja Islami (X1)

Motivasi Kerja Islami adalah sebuah semangat berupa totalitas kepribadian diri serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan diri-Nya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Tabel 15

Deskriptif Statistik Variabel Motivasi Kerja Islami

Variabel	Indikator	N	Min.	Max.	Mean	Standard deviation
Motivasi Kerja Islami	X1.1 (Ihsan)	125	3	5	4,14	0,656
	X1.2 (Niat)	125	2	5	4,11	0,743
	X1.3 (Amanah)	125	2	5	4,10	0,734
	X1.4 (Tanggung Jawab)	125	2	5	4,14	0,704

Sumber data: Hasil olahan data Primer Tahun 2023

Pada item X1.1 (Ihsan) nilai rata-ratanya adalah 4,14 yang artinya nilai seluruh responden untuk item tersebut cenderung menjawab setuju, dan nilai standar deviasinya adalah 0,656 yang berarti

sebaran data rata-rata untuk item ini berkisar pada nilai 3 sampai 5, dengan nilai loading factor tertinggi sebesar 0.772 dan nilai signifikansi 0.000.

Tabel 16

Loading Factor Pengukuran Motivasi Kerja Islami

Indikator Variabel	Loading Factor	Critical Ratio	Probability	Keterangan
X1.1 (Ihsan)	0,772	6585	***	Signifikan
X1.2 (Niat)	0,689	6171	***	Signifikan
X1.3 (Amanah)	0,672	6276	***	Signifikan
X1.4 (Tanggung Jawab)	0,706	FIX	***	Signifikan

Sumber data: Hasil olahan data Primer Tahun 2023

Bentuk Motivasi Kerja Islami yang paling Kontributif dalam penelitian ini yaitu Ihsan (X1.1) dan Tanggung Jawab (X1.4) dengan nilai rerata masing masing 4.14, dimana Indikator Ihsan (X1.1) memiliki Nilai Loading Factor tertinggi sebesar 0,772 yang menunjukkan bahwa Indikator Ihsan yang memiliki kontribusi tertinggi pada pembentukan Variabel Motivasi Kerja Islami.

2. Deskripsi Gaya Kepemimpinan (X2)

Gaya Kepemimpinan diukur dengan empat Indikator yakni Direktif (X2.1), Konsultatif (X2.2), Partisipatif (X2.3), dan Delegatif (X2.4).

Persepsi Responden tentang Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel Berikut:

Tabel 17

Deskriptif Statistik Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	Indikator	N	Min.	Max.	Mean	Standard deviation
Gaya Kepemimpinan	X2.1 (Direktif)	125	3	5	4,02	0,647
	X2.2 (Konsultatif)	125	3	5	4,10	0,67
	X2.3 (Partisipatif)	125	3	5	4,22	0,714
	X2.4 (Delegatif)	125	3	5	4,20	0,684

Sumber data: Hasil olahan data Primer Tahun 2023

Bentuk Gaya Kepemimpinan yang paling Kontributif dalam meningkatkan Kinerja Karyawan yaitu dapat dipercaya adalah Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2.3) dengan nilai rerata 4,22, Selanjutnya Delegatif (X2.4) dengan nilai rerata 4,20, Konsultatif (X2.2) dengan nilai rerata 4,1 dan terakhir Direktif (X2.1) dengan nilai rerata 4,02.

Tabel 18

Loading Factor Pengukuran Gaya Kepemimpinan

Indikator Variabel	Loading Factor	Critical Ratio	Probability	Keterangan
X2.1 (Direktif)	0,552	5640	***	Signifikan
X2.2 (Konsultatif)	0,606	5889	***	Signifikan
X2.3 (Partisipatif)	0,929	5218	***	Signifikan
X2.4 (Delegatif)	0,685	FIX	***	Signifikan

Sumber data: Hasil olahan data Primer Tahun 2023.

Nilai loading factor tertinggi sebesar 0.929 dan nilai signifikansi 0.000 pada Variable (X2.3) Partisipatif, hal ini menunjukkan bahwa Partisipatif yang memiliki kontribusi tertinggi pada pembentukan variable Gaya Kepemimpinan.

3. Deskripsi Kompetensi (X3)

Kompetensi diukur dengan empat Indikator yakni Pengetahuan (X3.1), Keterampilan (X3.2), Pengalaman (X3.3), dan Sikap (X3.4). Persepsi Responden tentang Kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 19

Deskriptif Statistik Variabel Kompetensi

Variabel	Indikator	N	Min.	Max.	Mean	Standard deviation
Kompetensi	X3.1 (Pengetahuan)	125	3	5	4,10	0,665
	X3.2	125	3	5	4,02	0,653

	(Keterampilan)					
	X3.3 (Pengalaman)	125	3	5	4,14	0,692
	X3.4 (Sikap)	125	2	5	3,91	0,73

Sumber : Gammara Hotel Makassar (Data Diolah, 2023)

Bentuk Kompetensi yang paling Kontributif dalam meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan yaitu dapat dipercaya adalah Pengalaman (X3.3) dengan nilai rerata 4,14 dimana nilai loading factor sebesar 0.772 hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman yang memiliki kontribusi tertinggi pada pembentukan variable Kompetensi.

Tabel 20

Loading Factor Pengukuran Kompetensi

Indikator Variabel	Loading Factor	Critical Ratio	Probability	Keterangan
X3.1 (Pengetahuan)	0,706	6,276	***	Signifikan
X3.2 (Keterampilan)	0,689	6,171	***	Signifikan
X3.3 (Pengalaman)	0,772	6,585	***	Signifikan
X3.4 (Sikap)	0,672	FIX	***	Signifikan

Sumber data: Hasil olahan data Primer Tahun 2023

4. Deskripsi Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan Kerja diukur dengan lima Indikator yakni Pekerjaan Menarik (Y1), Tantangan Kerja (Y2), Prestasi (Y3), Penghargaan

(Y4) dan Promosi (Y5) Persepsi Responden tentang Kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 21
Deskriptif Statistik Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	N	Min.	Max.	Mean	Standard deviation
Kepuasan Kerja	Y.1 (Pekerjaan Menarik)	125	3	5	4,09	0,719
	Y.2 (Tantangan Kerja)	125	3	5	3,84	0,787
	Y.3 (Prestasi)	125	3	5	4,18	0,7
	Y.4 (Penghargaan)	125	3	5	4,34	0,634
	Y.5 (Promosi)	125	3	5	4,26	0,659

Sumber : Gammara Hotel Makassar (Data Diolah, 2023)

Tabel di atas menunjukkan capaian masing – masing variabel observe Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil tersebut terlihat menarik, penghargaan (Y4) menduduki capaian tertinggi dengan nilai rerata 4.34. Diikuti berturut turut Promosi (Y5) dengan nilai rerata 4.26, Prestasi (Y3) dengan nilai rerata 4.18, Pekerjaan Menarik (Y1) dengan nilai rerata 4.09 dan terakhir Tantangan Kerja (Y2) dengan nilai rerata 3.84.

Nilai loading factor tertinggi sebesar 0.889 penghargaan (Y4) hal ini menunjukkan bahwa Penghargaan yang memiliki kontribusi tertinggi pada pembentukan variable Kepuasan Kerja.

Tabel 22

Loading Factor Pengukuran Kepuasan Kerja

Indikator Variabel	Loading Factor	Critical Ratio	Probability	Keterangan
Y.1 (Pekerjaan Menarik)	0,659	8,207	***	Signifikan
Y.2 (Tantangan Kerja)	0,570	5,757	***	Signifikan
Y.3 (Prestasi)	0,812	7,793	***	Signifikan
Y.4 (Penghargaan)	0,899	8,376	***	Signifikan
Y.5 (Promosi)	0,870	FIX	***	Signifikan

5. Deskripsi Kinerja Karyawan (Z)

Kinerja Karyawan diukur dengan lima Indikator yakni Kuantitas (Z1), Kualitas (Z2), Efisiensi (Z3), Efektifitas (Z4) dan Loyalitas (Z5). Persepsi Responden tentang Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 23
Deskriptif Statistik Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	N	Min.	Max.	Mean	Standard deviation
Kinerja Karyawan	Z.1 (Kuantitas)	125	3	5	4,06	0,687
	Z.2 (Kualitas)	125	3	5	3,94	0,699
	Z.3 (Efisiensi)	125	3	5	4,14	0,704
	Z.4 (Efektifitas)	125	3	5	4,31	0,689
	Z.5 (Loyalitas)	125	3	5	4,16	0,7

Sumber : Gammara Hotel Makassar (Data Diolah, 2023)

Tabel di atas menunjukkan capaian masing – masing variabel observe Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil tersebut terlihat menarik, Efektifitas (Z4) menduduki capaian tertinggi dengan nilai rerata 4.31. dengan nilai loading factor sebesar 0.920 hal ini menunjukkan bahwa Efektifitas Kinerja Karyawan.

Diikuti berturut turut Loyalitas (Z5) dengan nilai rerata 4.16, Efisiensi (Z3) dengan nilai rerata 4.14, Kuantitas (Z1) dengan nilai rerata 4.06 dan terakhir Kualitas (Z2) dengan nilai rerata 3.94 dengan nilai loading factor terendah 0.674 yang berarti bahwa indikator ini memiliki kontribusi terendah.

Tabel 24

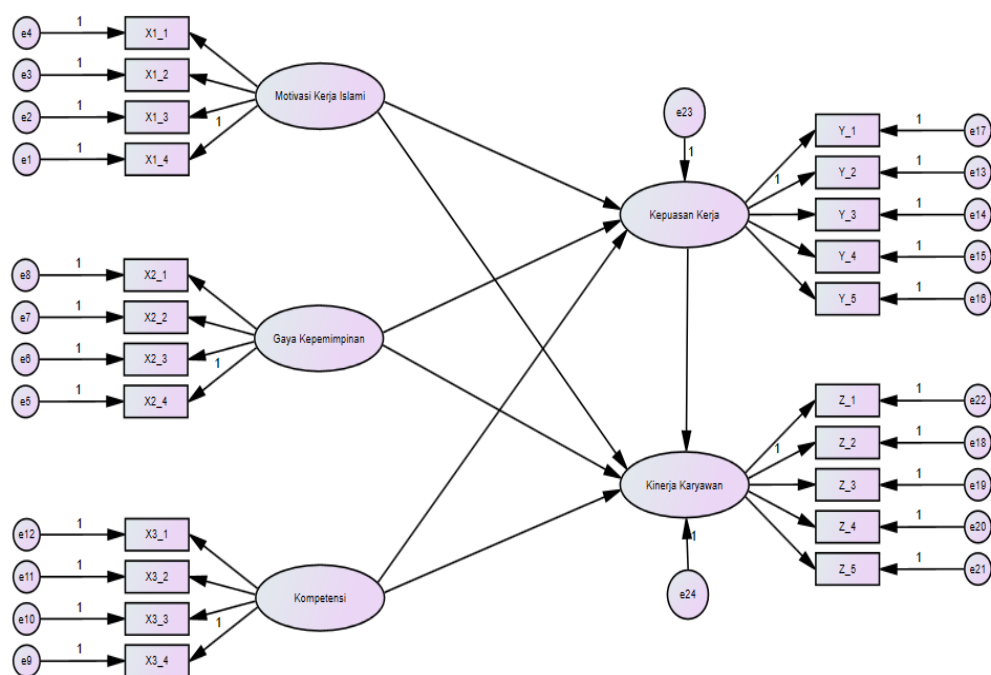
Loading Factor Pengukuran Kinerja Karyawan

Indikator Variabel	Loading Factor	Critical Ratio	Probability	Keterangan
Z.1 (Kuantitas)	0,708	7,138	***	Signifikan
Z.2 (Kualitas)	0,674	7,706	***	Signifikan
Z.3 (Efisiensi)	0,773	8,791	***	Signifikan
Z.4 (Efektifitas)	0,920	8,192	***	Signifikan
Z.5 (Loyalitas)	0,830	FIX	***	Signifikan

C. Hasil Penelitian

Analisis inferensial yang digunakan yaitu analisis *Structural Equation Model* (SEM) adalah teknik analisis statistik yang mengkombinasikan beberapa aspek yang terdapat pada analisis jalur dan analisis faktor konfirmatori untuk mengestimasi beberapa persamaan secara simultan. Model persamaan struktural atau biasa disebut dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan gabungan teknik-teknik statistik yang mempermudah dalam melakukan pengujian serangkaian model yang relatif rumit secara simultan pada analisis faktor dan regresi antar variabel. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, satu variabel intervening, dan satu variabel dependen. Untuk mengetahui bahwa

model yang terbentuk dari data yang sudah diperoleh dapat dinyatakan fit atau layak dan baik, uji *SEM (Structural Equation Modeling)* harus memenuhi beberapa asumsi yang sudah ditentukan. Berikut ini merupakan beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar model persamaan struktural fit atau sesuai.

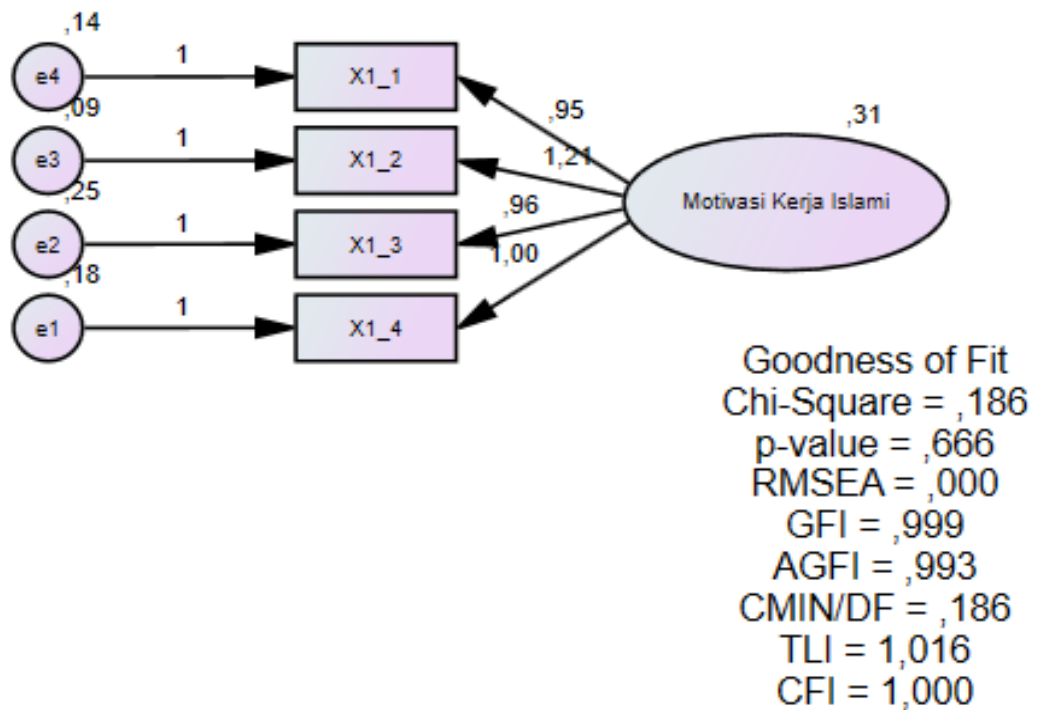


Gambar 3 Diagram Model SEM

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

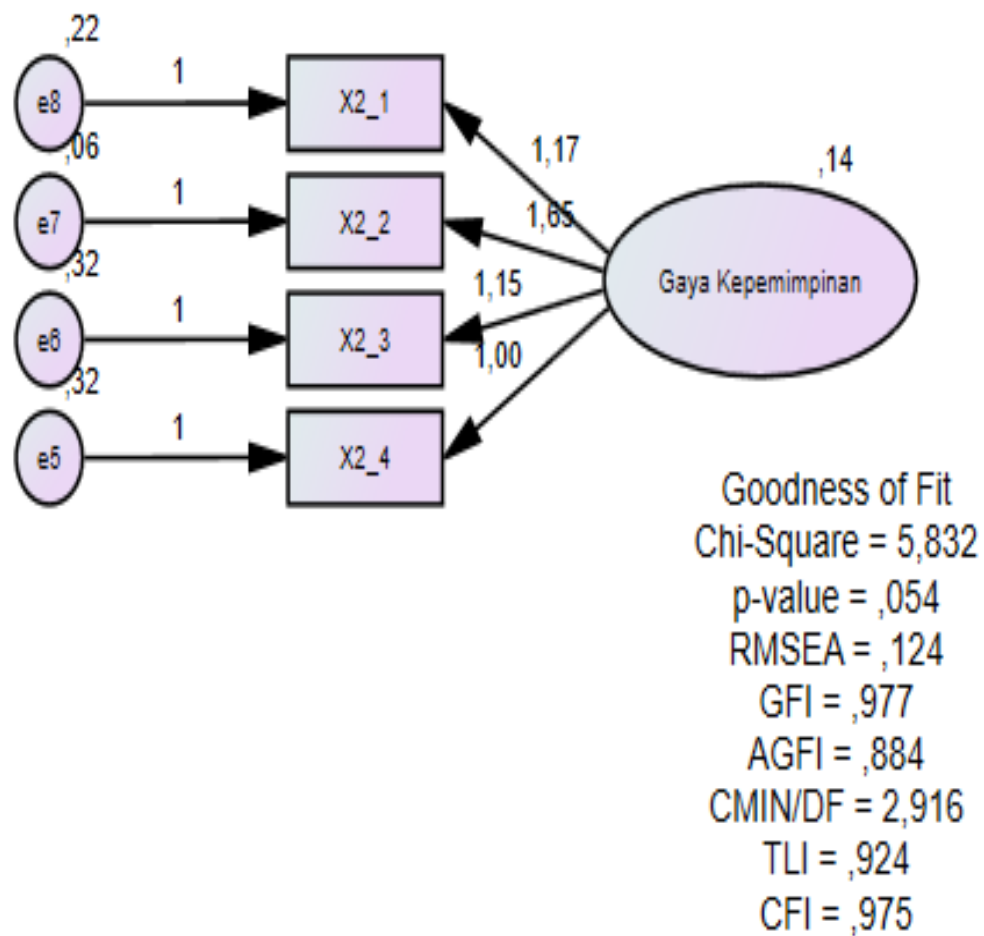
Uji validitas menggunakan Analisis faktor konfirmatori dilakukan untuk menghindari adanya model yang kompleks dan tidak dapat dispesifikasi, sehingga akan dilakukan pengujian *measurement* terhadap masing-masing variabel laten dalam bentuk analisis faktor

konfirmasi pada analisis awal model persamaan struktural. Analisis faktor konfirmatori bertujuan untuk menguji validitas dimensi-dimensi yang membentuk variabel laten maupun validitas konvergen.



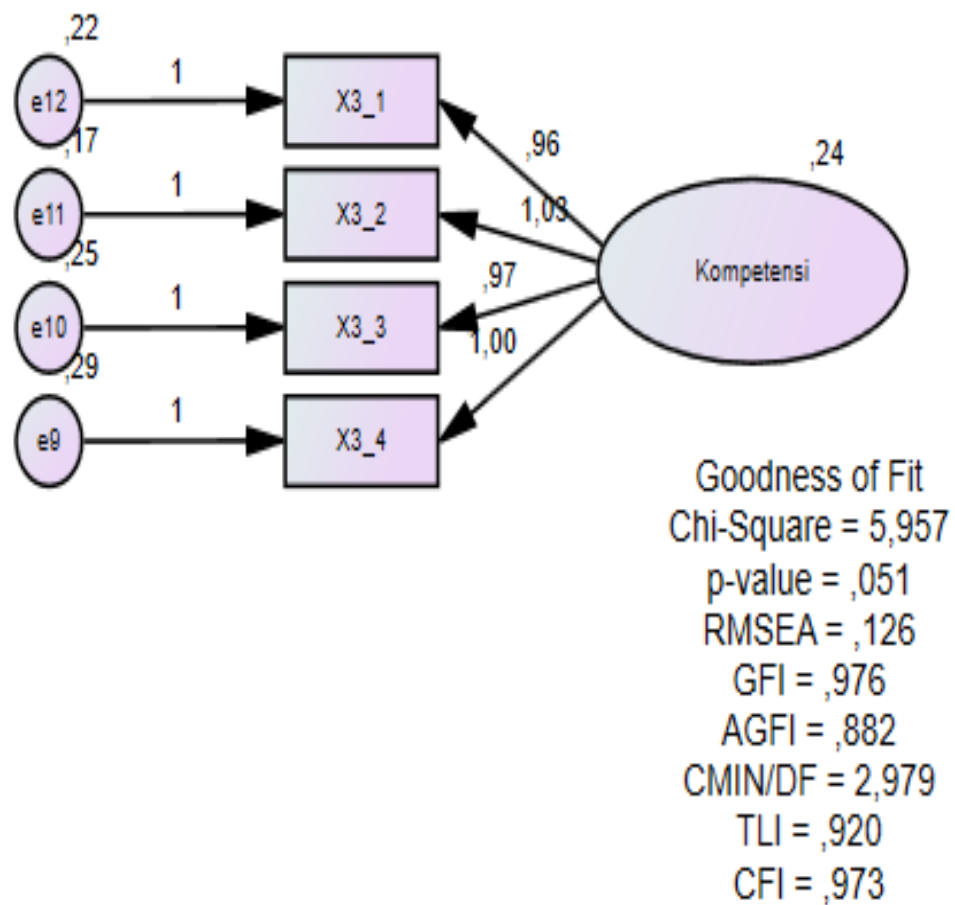
Gambar 4 CFA Motivasi Kerja Islami

Berdasarkan gambar di atas diperoleh bahwa hasil RMSEA menunjukkan evaluasi baik dengan nilai $0,000 < 0,08$. Nilai GFI, AGFI, TLI, dan CFI menunjukkan hasil sesuai ketentuan *cut off value* sebesar $> 0,90$ sehingga dapat dikatakan variabel motivasi kerja islami memiliki hasil evaluasi baik.



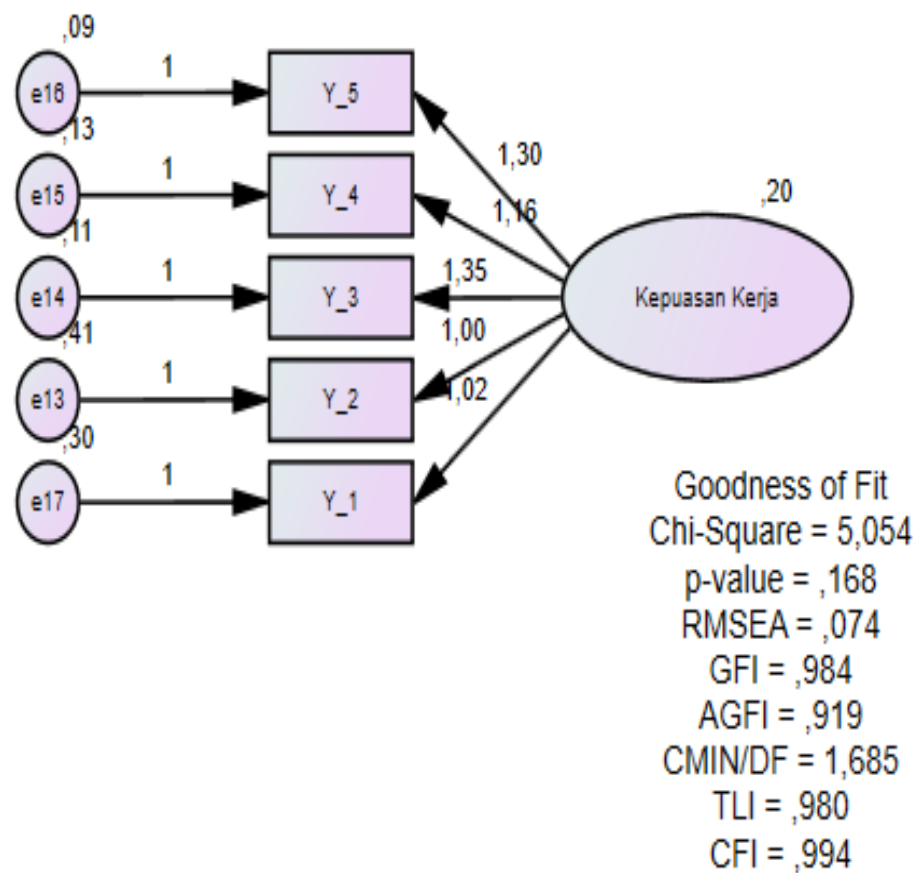
Gambar 5 CFA Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan gambar di atas diperoleh bahwa hasil RMSEA menunjukkan evaluasi baik dengan nilai $0,054 < 0,08$ dan nilai *probability* $> 0,05$. Nilai GFI, TLI, dan CFI menunjukkan hasil sesuai ketentuan *cut off value* sebesar $> 0,90$ sehingga dapat dikatakan variabel gaya kepemimpinan memiliki hasil evaluasi baik.



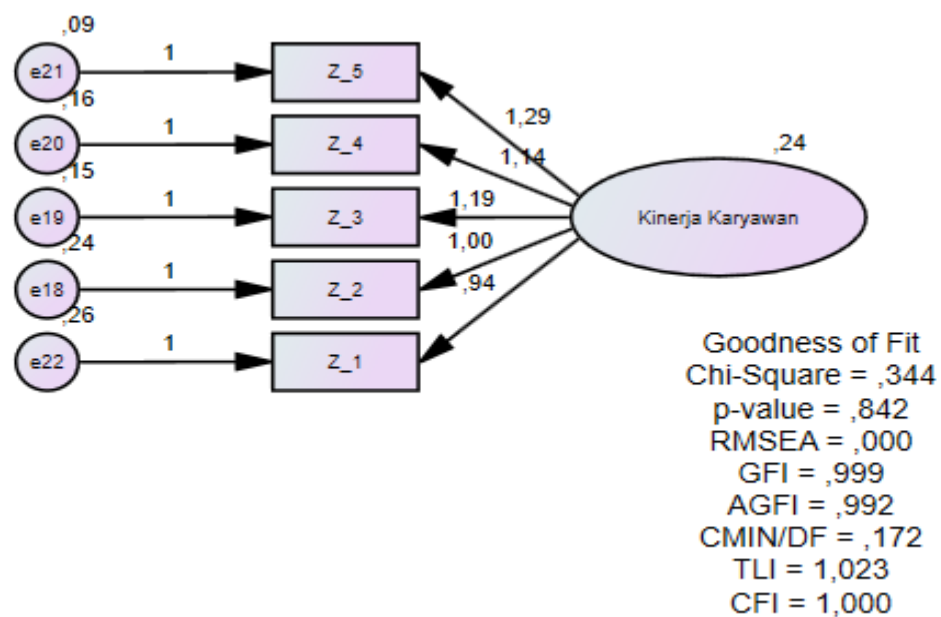
Gambar 6 CFA Kompetensi

Berdasarkan gambar di atas diperoleh bahwa hasil *probability* menunjukkan evaluasi baik dengan nilai $0,051 > 0,05$. Nilai GFI, TLI, dan CFI menunjukkan hasil sesuai ketentuan *cut off value* sebesar $> 0,90$ sehingga dapat dikatakan variabel kompetensi memiliki hasil evaluasi baik.



Gambar 7 CFA Kepuasan Kerja

Berdasarkan gambar di atas diperoleh bahwa hasil RMSEA menunjukkan evaluasi baik dengan nilai $0,074 < 0,08$ dan nilai *probability* $> 0,05$. Nilai GFI, AGFI, TLI, dan CFI menunjukkan hasil sesuai ketentuan *cut off value* sebesar $> 0,90$ sehingga dapat dikatakan variabel kepuasan kerja memiliki hasil evaluasi baik.



Gambar 8 CFA Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar di atas diperoleh bahwa hasil RMSEA menunjukkan evaluasi baik dengan nilai $0,000 < 0,08$. Nilai GFI, AGFI, TLI, dan CFI menunjukkan hasil sesuai ketentuan *cut off value* sebesar $> 0,90$ sehingga dapat dikatakan variabel kepuasan kerja memiliki hasil evaluasi baik.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif serupa apabila dilakukan pengukuran kembali pada objek sama. Dalam melakukan uji reliabilitas konstruk dikatakan reliabilitas jika mempunyai nilai *Cronbach alpha* $> 0,6$. Berikut hasil pengolahan data uji reliabilitas pada penelitian ini.

Tabel 25 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

<i>Variabel</i>	Nilai <i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja Islami	0,899	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,786	Reliabel
Kompetensi	0,801	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,868	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,887	Reliabel

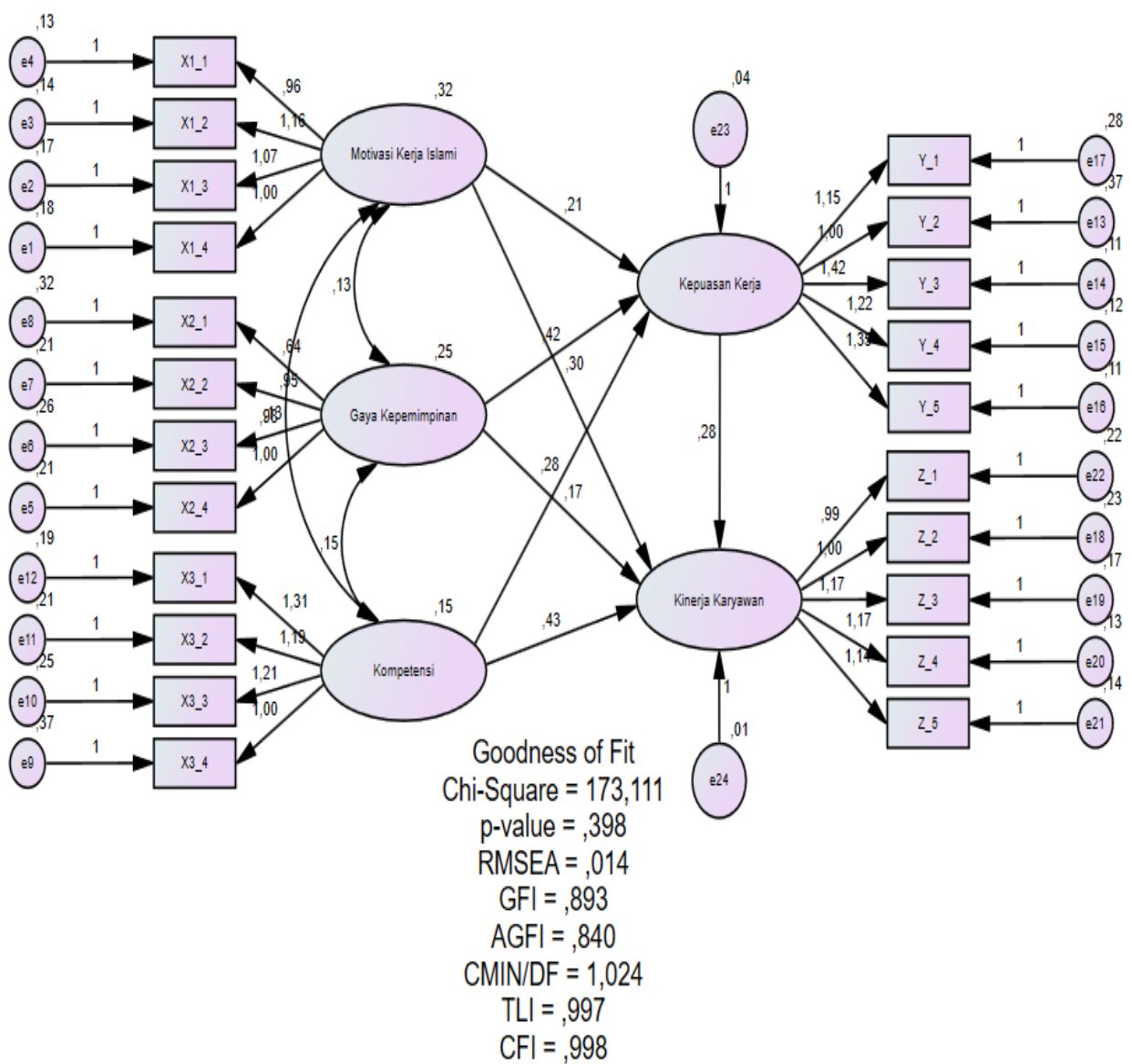
Sumber : Gammara Hotel Makassar (Data Diolah, 2023)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 sehingga dengan demikian dapat dinyatakan bahwa butir pernyataan yang ada pada kuesioner adalah Reliabel (Andal) atau jawaban responden terhadap butir pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

2. Uji Konstruk Model

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM). Analisis full model SEM yaitu menganalisis model secara keseluruhan dengan memasukkan indikator konstruk eksogen dan endogen yang telah lulus pada uji validitas dan reliabilitas. Pengujian dengan menggunakan model persamaan struktural dilakukan secara bertahap. Jika belum diperoleh model yang tepat (*fit*), maka model yang diajukan semula perlu di revisi. Apabila masalah-masalah tersebut muncul dalam analisis model persamaan struktural, maka mengindikasikan bahwa data penelitian tidak

mendukung model struktural yang dibentuk. Dengan demikian model perlu di revisi dengan mengembangkan teori yang ada untuk membentuk model yang baru. Hasil pengolahan data untuk analisis *full model* persamaan struktural ditampilkan pada gambar berikut ini:



Gambar 9 Structural Equation Model

Selanjutnya Hasil Uji Konstruk Model yang disajikan pada gambar di atas di evaluasi berdasarkan *Goodnes of Fit Index*, kriteria Model serta nilai kritisnya yang memiliki kesesuaian datan dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 26 Tabel Uji *Goodness of Fit Index*

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-Off Value</i>	Hasil Model	Keterangan
<i>Chi-square</i>	Diharapkan kecil	173,111	Baik
<i>Significat Probability</i>	$\geq 0,05$	0.398	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,014	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,893	Relatif Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,840	Relatif Baik
CMIN/DF	$\leq 2,0$	1,024	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,997	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,998	Baik

Sumber data: Hasil olahan data Primer Tahun 2023

Berdasarkan Tabel di atas nilai *probability* menghasilkan evaluasi baik dengan nilai 0,398 sehingga memenuhi syarat $> 0,05$. Hasil RMSEA menunjukkan evaluasi baik dengan nilai 0,014 yang berada di bawah *cut off value* sebesar $< 0,08$. Nilai GFI dan AGFI memiliki nilai 0,893 dan 0,840 hal tersebut mendekati 0,9 sehingga moderate fit (relatif baik). Nilai TLI dan CFI memiliki nilai $> 0,9$ sehingga

menunjukkan evaluasi baik sehingga dapat dikatakan memiliki hasil evaluasi baik. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa hubungan kausal antar masing masing variabel yang diuji dapat diterima dan dapat dianalisis lebih lanjut.

3. Uji Hipotesis

Regression weight adalah k uji statistik terhadap hubungan antar variabel nantinya digunakan sebagai dasar untuk menjawab hipotesis penelitian yang telah diajukan. Uji statistik *regression weight* hasil pengolahan dengan SEM dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi hubungan antar variabel yang ditampilkan melalui nilai Probabilitas (p) dan *Critical Ratio* (CR) masing-masing hubungan antar variabel, Jika Nilai (p) *value* lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan. Untuk proses pengujian statistik *regression weight* ditampilkan dalam Tabel 21.

Tabel 27 Pengujian Hipotesis

HIP.	Variabel Independen	Variabel Dependen	<i>Direct Effect</i>			
			<i>Estimate</i>	<i>CR</i>	<i>p-value</i>	Ket.
H1	Motivasi Kerja Islami	Kepuasan Kerja	0,238	3,153	0,002	Signifikan
H2	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	0,499	3,965	0,000	Signifikan
H3	Kompetensi	Kepuasan Kerja	0,258	2,158	0,031	Signifikan
H4	Motivasi Kerja Islami	Kinerja Karyawan	0,218	3,638	0,000	Signifikan
H5	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	0,50	0,520	0,603	Tidak Signifikan
H6	Kompetensi	Kinerja Karyawan	0,285	3,029	0,002	Signifikan
H7	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	0,502	3,723	0,000	Signifikan
<i>Indirect Effect</i>						
HIP.	Variabel Independen	Variabel Dependen	Variabel Intervening	Estimate	p-value	Ket.
H8	Motivasi Kerja Islami	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja	0,120	0,024	Signifikan
H9	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja	0,251	0,044	Signifikan
H10	Kompetensi	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja	0,130	0,171	Tidak Signifikan

Sumber : Gammara Hotel Makassar (Data Diolah, 2023)

Adapun Interpretasi dari Tabel 26 dapat di peroleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama (H₁)

Pengujian Hipotesis pertama mengasumsikan bahwa Motivasi Kerja Islami berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Gammara Hotel Makassar. Hipotesis ini diuji dengan melihat perolehan *p-value* dengan taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan Output analisis SEM dengan AMOS diperoleh *p-value* 0,002. Perolehan *p-value* tersebut lebih kecil dari batas kriteria penerimaan hipotesis ($p\text{-value} < 0,05$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja islami dengan kepuasan kerja besar pengaruhnya 0,238, dengan t-statistik sebesar $3,153 > 1,96$, dan nilai p sebesar $0,002 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis pertama (H₁) diterima.

2. Hipotesis ke dua (H₂)

Pengujian Hipotesis kedua mengasumsikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Gammara Hotel Makassar. Hipotesis ini diuji dengan melihat perolehan *p-value* dengan taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan Output analisis SEM dengan AMOS diperoleh *p-value* 0,000. Perolehan *p-value* tersebut lebih kecil dari batas kriteria penerimaan hipotesis ($p\text{-value} < 0,05$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan

kepuasan kerja besar pengaruhnya 0,499, dengan t-statistik sebesar $3,965 > 1,96$, dan nilai p sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis ke dua (H2) diterima.

3. Hipotesis ke tiga (H₃)

Pengujian Hipotesis ketiga mengasumsikan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Gammara Hotel Makassar. Hipotesis ini diuji dengan melihat perolehan *p-value* dengan taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan Output analisis SEM dengan AMOS diperoleh *p-value* 0,031. Perolehan *p-value* tersebut lebih kecil dari batas kriteria penerimaan hipotesis (*p-value* $< 0,05$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kepuasan kerja besar pengaruhnya 0,258, dengan t-statistik sebesar $3,158 > 1,96$, dan nilai p sebesar $0,031 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis ke tiga (H₃) diterima.

4. Hipotesis ke empat (H₄)

Pengujian Hipotesis keempat mengasumsikan bahwa Motivasi Kerja Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Gammara Hotel Makassar. Hipotesis ini diuji dengan melihat perolehan *p-value* dengan taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan Output analisis SEM dengan AMOS diperoleh *p-value* 0,000. Perolehan *p-value* tersebut lebih kecil dari batas kriteria penerimaan hipotesis (*p-value* $< 0,05$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja islami dengan kinerja karyawan besar pengaruhnya

0,218, dengan t-statistik sebesar $3,638 > 1,96$, dan nilai p sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis ke empat (H_4) diterima.

5. Hipotesis ke lima (H_5)

Pengujian Hipotesis ke lima mengasumsikan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Gammara Hotel Makassar. Hipotesis ini diuji dengan melihat perolehan *p-value* dengan taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan Output analisis SEM dengan AMOS diperoleh *p-value* 0,603. Perolehan *p-value* tersebut lebih besar dari batas kriteria penerimaan hipotesis ($p\text{-value} < 0,05$). Dengan demikian tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan besar pengaruhnya 0,050, dengan t-statistik sebesar $0,520 < 1,96$, dan nilai p sebesar $0,603 > 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis ke lima (H_5) ditolak.

6. Hipotesis ke enam (H_6)

Pengujian Hipotesis ke enam mengasumsikan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Gammara Hotel Makassar. Hipotesis ini diuji dengan melihat perolehan *p-value* dengan taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan Output analisis SEM dengan AMOS diperoleh *p-value* 0,002. Perolehan *p-value* tersebut lebih kecil dari batas kriteria penerimaan hipotesis ($p\text{-value} < 0,05$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan besar pengaruhnya 0,285,

dengan t-statistik sebesar $3,029 > 1,96$, dan nilai p sebesar $0,002 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis ke enam (H_6) diterima.

7. Hipotesis ke tujuh (H_7)

Pengujian Hipotesis ke tujuh mengasumsikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Gammara Hotel Makassar. Hipotesis ini diuji dengan melihat perolehan *p-value* dengan taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan Output analisis SEM dengan AMOS diperoleh *p-value* 0,000. Perolehan *p-value* tersebut lebih kecil dari batas kriteria penerimaan hipotesis ($p\text{-value} < 0,05$). Dengan demikian Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan besar pengaruhnya 0,502, dengan t-statistik sebesar $3,723 > 1,96$, dan nilai p sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis ke tujuh (H_7) diterima.

8. Hipotesis ke delapan (H_8)

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja islami dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan koefisien jalur 0,120, dengan *p-value* $0,024 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis ke delapan (H_8) diterima.

9. Hipotesis ke sembilan (H_9)

Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan koefisien jalur 0,251, dengan *p-value* $0,044 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis ke Sembilan (H_9) diterima.

10. Hipotesis ke sepuluh (H_{10})

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan koefisien jalur 0,130, dengan *p-value* $0,171 > 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis ke sepuluh (H_{10}) ditolak.

D. Relevansi Teori dengan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja Islami terhadap kepuasan kerja Karyawan Hotel Gammara di Makassar

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis SEM pada Tabel 26. Dari Tabel tersebut menunjukkan bahwa motivasi Kerja islami berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan hotel Gammara Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi Kerja seorang karyawan maka kepuasan kerja juga akan semakin baik, begitu pula sebaliknya. Temuan ini sesuai hasil penelitian yang dilakukan oleh Pancasila (2020) bahwa Motivasi kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif menunjukkan bahwa responden mengerti dan memahami apa yang peneliti maksudkan dengan Motivasi Kerja Islami. Motivasi bekerja dalam islam adalah untuk mencari nafkah atau memenuhi kebutuhan. Baik kebutuhan diri sendiri atau keluarga yang wajib dinafkahi. Motivasi bekerja dalam islam tidak untuk mencari hidup hedonis, status, atau

kekayaan. Melainkan untuk beribadah kepada Allah Swt sebagaimana tujuan manusia yang dicipta khususnya bagi setiap muslim. Karena pada dasarnya semua aktivitas umat muslim yang diniatkan karena Allah akan bernilai ibadah Motivasi Kerja Islami yang paling Kontributif menurut responden yaitu Ihsan (X1.1) dan Tanggung Jawab (X1.4) dengan nilai rerata masing masing 4.14. sedangkan yang paling kurang menurut responden adalah Amanah (X1.3) dengan Nilai Rerata 4,10.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan fenomena bahwa karyawan yang ihsan, yang bekerja ikhlas dan menyadari bahwa karyawan dilihat oleh Allah, disertai rasa tanggung jawab akan setiap pekerjaan harus dilakukan dengan cara terbaik, sangat mempengaruhi kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Karyawan Hotel Gammara di Makassar

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis kedua dapat diamati dari hasil analisis SEM pada Tabel 26. Dari Tabel tersebut menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan hotel Gammara Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sesuai gaya kepemimpinan seorang atasan maka kepuasan kerja juga akan semakin baik, begitu pula sebaliknya. Temuan ini sesuai hasil penelitian yang dilakukan oleh Abadiyah (2021) bahwa Gaya

Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif menunjukkan bahwa responden mengerti dan memahami apa yang peneliti maksudkan dengan Gaya Kepemimpinan. Adapun Bentuk Gaya Kepemimpinan yang paling Kontributif dalam adalah Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2.3) dengan nilai rerata 4,22, Selanjutnya Delegatif (X2.4) dengan nilai rerata 4,20, Konsultatif (X2.2) dengan nilai rerata 4,1 dan terakhir Direktif (X2.1) dengan nilai rerata 4,02.

Gaya Kepemimpinan berupa kemampuan seorang pemimpin dalam melakukan pertukaran untuk menempatkan seseorang yang tepat dalam mengembangkan kepemimpinannya. Fakta di tempat penelitian menunjukkan fenomena bahwa Pemimpin dengan Gaya Partisipatif mampu memberikan kepuasan Kerja tersendiri, karena Pimpinan di Gammara hotel meluangkan waktu untuk berbincang bincang dengan staff atau karyawan, serta lebih melibatkan staff atau karyawan pada keputusan keputusan Kerja, dan tetap mendengarkan saran saran karyawan mengenai peningkatan kinerja.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap kepuasan kerja Karyawan Hotel Gammara di Makassar

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis ketiga dapat diamati dari hasil analisis SEM pada Tabel 26. Dari Tabel tersebut

menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan hotel Gammara Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sesuai kompetensi yang dimiliki karyawan dengan pekerjaannya maka kepuasan kerja akan semakin baik, begitu pula sebaliknya.

Temuan ini sesuai hasil penelitian yang dilakukan oleh Achmad F., dkk. (2020), Deswarta (2017), Adhie F.N., (2019) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa jika kompetensi karyawan Gammara Hotel ditingkatkan, maka akan mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai. Maknanya adalah semakin bagus kompetensi ataupun semakin sesuai kompetensinya pada bidang keilmuan tertentu maka akan menciptakan kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya semakin tidak sesuai bidang kompetensinya maka akan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi dari karyawan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif menunjukkan bahwa responden mengerti dan memahami apa yang peneliti maksudkan dengan Kompetensi. Kompetensi adalah potensi yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Bentuk Kompetensi yang paling Kontributif dalam meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan yaitu dapat

dipercaya adalah Pengalaman (X3.3) dengan nilai rerata 4,14. Fakta di tempat penelitian menunjukkan fenomena bahwa proses seleksi (recruitment) karyawan Gammara Hotel didasari dengan calon karyawan harus memiliki pengalaman Kerja minimal 1 Tahun di Posisi yang sama, sehingga karyawan Gammara hotel telah memiliki pengalaman atau masa Kerja pegawai dalam berkarir. Selanjutnya Pengetahuan (X3.1) dengan nilai rerata 4,10, Keterampilan (X3.2) dengan nilai rerata 4,02 dan terakhir Sikap (X3.4) dengan nilai rerata 3.91. Hal ini senada dengan upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan dari sisi Pengetahuan, dengan intens memberikan pelatihan/ Training 1 kali sebulan terkait kompetensi masing – masing karyawan. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kompetensi dan kepuasan kerja untuk memaksimalkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gammara di Makassar

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis keempat dapat diamati dari hasil analisis SEM pada Tabel 26. Dari Tabel tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan hotel Gammara Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sesuai Motivasi Kerja Islami

yang dimiliki karyawan dengan pekerjaannya maka Kinerja karyawan akan semakin baik, begitu pula sebaliknya.

Pengujian Hipotesis keempat mengasumsikan bahwa Motivasi Kerja Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Gammara Hotel Makassar.

Motivasi merupakan kebutuhan mendasar bagi manusia. Manusia membutuhkan motivasi untuk bergerak mencapai suatu tujuan. Motivasi sangatlah penting pengaruhnya terhadap kinerja. Setiap karyawan akan berusaha menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Dengan begitu mereka akan mendapatkan keinginan mereka. Keinginan mereka dapat berasal dari dalam diri mereka sendiri, dari lingkungan kerja ataupun dari luar lingkungan kerja. Adapun beberapa keinginan karyawan yang ingin mereka penuhi, yakni keamanan kerja, penghargaan diri, dan kekuasaan atau jabatan. Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini seperti yang dilakukan oleh Yusida (2021) dan Hustia (2020) yang menunjukkan salah satu variabel yakni motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gammara di Makassar

Pengujian Hipotesis ke lima mengasumsikan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Gammara Hotel Makassar.

Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten ditunjukkan dan sebagai yang diketahui oleh pihak lain ketika seseorang berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Arief (2018) dimana Tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dipahami mengingat kepemimpinan sebaik apapun tidak akan mampu menggerakkan organisasi manakala system yang dibangun tidak mampu memberi landasan bahkan membatasi kreativitas sang pemimpin. Tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terjadi karena perusahaan Gammara Hotel memiliki *system operating procedure* (SOP) yang jelas serta adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas menjadikan system kerja sudah berjalan dengan baik tanpa adanya pengawasan yang ketat dari pimpinan serta partisipasi Pimpinan, sehingga kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gammara Hotel. Oleh karena itu organisasi perlu melakukan telaah kembali dalam rangka mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik agar dapat digeneralisasi dan dapat digunakan dalam pengambilan kebijakan yang lebih baik lagi.

6. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gammara di Makassar

Pengujian Hipotesis ke enam mengasumsikan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Gammara Hotel Makassar.

Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai perusahaan. Perusahaan yang memiliki sumber daya kompeten akan semakin kompetitif dan mampu bersaing di masa depan. Kompetensi biasanya sebagai tingkat untuk mengukur kemampuan seseorang dalam bekerja di dalam perusahaan maupun organisasi.

Selain kompetensi, karir seorang karyawan juga sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja perusahaan. Menurut Widodo (2015) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bintari (2018) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh teori dari Shmailan (2016) yang mengemukakan bahwa ada hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Nirmawati (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kompetensi yang cukup tentunya karyawan memiliki kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawabnya dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gammara di Makassar

Pengujian Hipotesis ke tujuh mengasumsikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Gammara Hotel Makassar. Hipotesis ke tujuh (H7) diterima, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula. Hal ini sama dengan hasil dari penelitian Sabuhari (2020) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan

adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan hasil Responden, penghargaan (Y4) menduduki capaian tertinggi dengan nilai rerata 4.34. Diikuti berturut turut Promosi (Y5) dengan nilai rerata 4.26, Prestasi (Y3) dengan nilai rerata 4.18, Pekerjaan Menarik (Y1) dengan nilai rerata 4.09 dan terakhir Tantangan Kerja (Y2) dengan nilai rerata 3.84.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan fenomena bahwa Penghargaan bagi karyawan berprestasi yang di apresiasi oleh Manajemen Gammara Hotel berupa Kegiatan *Employee of The Month*, Karyawan yang merasa puas dengan apresiasi Penghargaan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

8. Pengaruh Motivasi Kerja Islami melalui Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan Hotel Gammara di Makassar

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Satriyani (Yusuf, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja Islam mempunyai pengaruh yang positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan tertentu. Adapun perusahaan yang memberikan motivasi secara rutin dan berkala maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut dikarenakan pemberian motivasi tersebut merupakan suatu dorongan terpenting yang dapat membuat seorang karyawan bekerja secara optimal tanpa adanya suatu paksaan. Sedangkan menurut Yusuf (2022) bahwa motivasi kerja dalam kaitannya dengan Islam tentang suatu komitmen hubungan antara seorang karyawan dengan Tuhannya. Maka dari itu seorang karyawan hendaknya memiliki motivasi yang dapat memberikan suatu perubahan yang baik dan dibenarkan oleh Syari'ah Islam terhadap dirinya dan lingkungan sekitarnya

9. Pengaruh Gaya Kepemimpinan melalui Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan Hotel Gammara di Makassar

Kepemimpinan menjadi semakin sulit karena tantangan yang tidak hanya rumit tapi juga tak terduga. Tantangan semacam itu menuntut agar orang dan organisasi secara mendasar berubah, dan menjadikannya tidak mungkin bagi pemimpin individual untuk

menyelesaikan pekerjaan kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di Gammara Hotel Makasar juga merupakan salah satu motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan. Gaya kepemimpinan akan menentukan aktivitas para karyawan dan apabila gaya kepemimpinan tersebut berhasil diterapkan dengan baik maka merupakan motivator bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik sehingga dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.

Pada akhirnya karyawan Gammara hotel Makassar dapat bekerja dengan baik dan tenang sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan dan dilihat melalui hasil kinerja yang diberikan karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat karyawan semakin termotivasi dan meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanoto (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja serta motivasi kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan Kerja

10. Pengaruh Kompetensi melalui Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan Hotel Gammara di Makassar

Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang baik dimiliki karyawan tidak mampu meningkatkan kinerja Karyawan Gammara Hotel Makassar, karena kondisi di tempat penelitian menunjukkan kompetensi karyawan saat ini rendah. Temuan ini bertentangan dengan teori kompetensi terhadap kinerja. Acshan (Nurlindah, 2018) memberikan pengertian kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Fakta di tempat penelitian pada saat pengumpulan data primer (kuesioner) di temukan fenomena tentang kompetensi yang dimiliki karyawan saat ini, memperlihatkan bahwa kompetensi

karyawan perlu ditingkatkan, mengingat karyawan memiliki tugas pokok dan fungsi dalam mengembangkan pendidikan dan pelatihan yang diharapkan untuk mengetahui, terampil, menguasai dan handal dalam bekerja. Kenyataan yang terjadi akibat kompetensi yang rendah menyebabkan aktivitas kerja sering mengalami penundaan, tidak tepat waktu melayani, sering terjadi banyak kesalahan dan lama proses pelayanan yang menimbulkan komplain dari Tamu Hotel. Hal ini dikarenakan kompetensi yang dimiliki karyawan rendah.

E. Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka beberapa hal yang menjadi temuan penelitian ini adalah:

1. Tidak signifikannya pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Gammara Hotel Makassar. Hal ini dapat dipahami mengingat kepemimpinan sebaik apapun tidak akan mampu menggerakkan organisasi manakala sistem yang dibangun tidak mampu memberi landasan bahkan membatasi kreativitas sang pemimpin. Tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terjadi karena penelitian ini memiliki keterbatasan karakteristik, jumlah dan sebaran responden serta pengukuran variabel. Selain itu, tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja di Gammara Hotel, terjadi karena factor yang mempengaruhi kinerja bukan gaya kepemimpinannya

tetapi sikap, tipe dan perilaku pemimpinnya. Oleh karena itu organisasi perlu melakukan telaah kembali dalam rangka mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik agar dapat digeneralisasi dan dapat digunakan dalam pengambilan kebijakan yang lebih baik lagi.

2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang baik dimiliki karyawan tidak mampu meningkatkan kinerja Karyawan Gammara Hotel Makassar, karena kondisi di tempat penelitian menunjukkan kompetensi karyawan saat ini rendah. Fakta di tempat penelitian pada saat pengumpulan data primer (kuesioner) di temukan fenomena tentang kompetensi yang dimiliki karyawan saat ini, memperlihatkan bahwa kompetensi karyawan perlu ditingkatkan, mengingat karyawan memiliki tugas pokok dan fungsi dalam mengembangkan pendidikan dan pelatihan yang diharapkan untuk mengetahui, terampil, menguasai dan handal dalam bekerja. Kenyataan yang terjadi akibat kompetensi yang rendah menyebabkan aktivitas kerja sering mengalami penundaan, tidak tepat waktu melayani, sering terjadi banyak kesalahan dan lama proses pelayanan yang menimbulkan komplain dari Tamu Hotel

F. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan pada Karyawan Gammara Hotel, hanya meneliti pengaruh Motivasi Kerja Islami, Gaya kepemimpinan, kompetensi, kepuasan kerja tanpa memperhatikan faktor lain yang kemungkinan lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan Gammara hotel Makassar sehingga memberikan batasan dalam melakukan Generalisasi Hasil Temuan Penelitian.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh karyawan tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
3. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan perolehan analisis data, maka diharapkan adanya penelitian yang lebih lanjut dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas, dan penggunaan instrumen penelitian yang berbeda dan lebih lengkap

BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan hasil penelitian sebagaimana telah dikemukakan pada bagian terdahulu, maka penulis merasa perlu menarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Hotel Gammara di Makassar, Fakta di tempat penelitian menunjukkan fenomena bahwa karyawan yang ihsan, yang bekerja ikhlas dan menyadari bahwa karyawan dilihat oleh Allah, disertai rasa tanggung jawab akan setiap pekerjaan harus dilakukan dengan cara terbaik, sangat mempengaruhi kepuasan Kerja.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Hotel Gammara di Makassar. Gaya Kepemimpinan berupa kemampuan seorang pemimpin dalam melakukan pertukaran untuk menempatkan seseorang yang tepat dalam mengembang kepemimpinannya. Fakta di tempat penelitian menunjukkan fenomena bahwa Pemimpin dengan Gaya Partisipatif mampu memberikan kepuasan Kerja tersendiri, karena Pimpinan di Gammara hotel meluangkan waktu untuk berbincang bincang dengan staff atau karyawan, serta lebih melibatkan staff atau karyawan pada keputusan keputusan Kerja, dan tetap

mendengarkan saran saran karyawan mengenai peningkatan kinerja.

3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Hotel Gammara di Makassar. Semakin bagus kompetensi ataupun semakin sesuai kompetensi nya pada bidang keilmuan tertentu maka akan menciptakan kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya semakin tidak sesuai bidang kompetensinya maka akan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi dari karyawan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Motivasi Kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gammara di Makassar. Motivasi merupakan kebutuhan mendasar bagi manusia. Manusia membutuhkan motivasi untuk bergerak mencapai suatu tujuan. Motivasi sangatlah penting pengaruhnya terhadap kinerja. Setiap karyawan akan berusaha menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Dengan begitu mereka akan mendapatkan keinginan mereka. Keinginan mereka dapat berasal dari dalam diri mereka sendiri, dari lingkungan kerja ataupun dari luar lingkungan kerja.
5. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gammara di Makassar. Tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja mungkin terjadi karena factor yang mempengaruhi kinerja bukan gaya kepemimpinannya tetapi

sikap, tipe dan perilaku pemimpinnya. Oleh karena itu organisasi perlu melakukan telaah kembali dalam rangka mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik agar dapat digeneralisasi dan dapat digunakan dalam pengambilan kebijakan yang lebih baik lagi.

6. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gammara di Makassar. Dengan adanya kompetensi yang cukup tentunya karyawan memiliki kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawabnya dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan.
7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gammara di Makassar. Penghargaan bagi karyawan berprestasi yang di apresiasi oleh Manajemen Gammara Hotel berupa Kegiatan Employee of The Month, Karyawan yang merasa puas dengan apresiasi Penghargaan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
8. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja islami dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Perusahaan yang memberikan motivasi secara rutin dan berkala maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut dikarenakan pemberian motivasi tersebut merupakan suatu dorongan terpenting yang dapat membuat seorang karyawan bekerja secara optimal tanpa adanya suatu paksaan.

9. Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, Gaya kepemimpinan akan menentukan aktivitas para karyawan dan apabila gaya kepemimpinan tersebut berhasil diterapkan dengan baik maka merupakan motivator bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik sehingga dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
10. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, fenomena tentang kompetensi yang dimiliki karyawan saat ini, memperlihatkan bahwa kompetensi karyawan perlu ditingkatkan, mengingat karyawan memiliki tugas pokok dan fungsi dalam mengembangkan pendidikan dan pelatihan yang diharapkan untuk mengetahui, terampil, menguasai dan handal dalam bekerja. Kenyataan yang terjadi akibat kompetensi yang rendah menyebabkan aktivitas kerja sering mengalami penundaan, tidak tepat waktu melayani, sering terjadi banyak kesalahan dan lama proses pelayanan yang menimbulkan komplain dari Tamu Hotel. Hal ini dikarenakan kompetensi yang dimiliki karyawan rendah.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, khususnya yang berminat untuk mendalami tentang motivasi Kerja islami, gaya kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan populasi lebih luas agar dapat menguji variabel lainnya yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, disiplin, karakteristik pekerjaan dan masih banyak variabel lain.
2. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan dan selanjutnya disarankan juga agar perusahaan memperhatikan karyawan yang kurang memahami bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawab mereka. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi adalah dengan memberikan pelatihan secara intens terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan.