

PENGARUH KOMPENSASI, NEPOTISME DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN HOTEL DI KABUPATEN PINRANG

*The Effect Of Compensation, Nepotism, And Leadership On The Work Motivation Of
Hotel Employees In pinrang District*

Muh Iqbal Yuslang

Email : Iqbal.zyla@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

Abstract

This study aims to describe and analyze the influence of compensation, nepotism, and leadership on the work motivation of hotel employees in Pinrang Regency. The data collection techniques used in this study were questionnaires and observation. The object of this research is 6 (six) hotels in Pinrang Regency with a total population of 96 respondents. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis. Based on the results of the research that has been done, it shows that: 1) compensation has a positive and significant effect on the work motivation of hotel employees in Pinrang Regency. 2) nepotism has no significant negative effect on the work motivation of hotel employees in Pinrang Regency. 3) leadership has a positive and significant effect on the work motivation of hotel employees in Pinrang Regency.

Keywords: compensation, nepotism, leadership, work motivation

Abstrak

Skripsi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Parepare (UMPAR). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Pengaruh kompensasi, nepotisme, dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan hotel di Kabupaten Pinrang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner dan observasi. Objek penelitian ini adalah 6 (enam) hotel di Kabupaten Pinrang dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 96 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa: 1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hotel di Kabupaten Pinrang. 2) nepotisme berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hotel di Kabupaten Pinrang. 3) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hotel di Kabupaten Pinrang.

Kata Kunci : Kompensasi, Nepotisme, Kepemimpinan, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Dalam dunia industri pariwisata termasuk industri perhotelan semakin meningkat dalam perekonomian dan sumber daya manusia, khususnya di Provinsi Sulawesi Selatan di Kabupaten Pinrang dengan melihat kondisi saat ini dunia perhotelan dalam mewujudkan visi dan misi hotel tersebut dalam meningkatkan perekonomian, maka perlu juga di tingkatkan sumber daya manusia,

Menurut Barry dan Jhon Pauline dalam Zulkifli (2016), perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu cara untuk menetapkan tenaga kerja untuk suatu periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas sementara itu. Kemajuan yang ada dalam hotel tersebut tidak lepas dari pengelolaan buruknya pembagian kompensasi, tetapi juga ditentukan dengan ketetapan dalam mengelola sumber daya manusia yang dikelola oleh pimpinan hotel tersebut, didalam kepemimpinan tersebut pemimpin harus bertanggung jawab atas semua tanggung jawab hotel terutama pemimpin harus lebih memahami kondisi bawahannya dalam tugas dan pekerjaan yang diberikan. pengelolaan sumber daya manusia yang ada dalam hotel bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen didalamnya, yaitu karyawan, pemimpin, maupun sistem dalam perusahaan itu sendiri.

Tabel 1
Daftar Nama Hotel di Kabupaten Pinrang

NO	Nama Hotel	Alamat
1	Hotel M	Jend. Sudirman
2	Hotel Ms	Jend. Soekawati
3	Hotel Atiqa Syariah	Jend. Sudirman
4	Hotel Albyan	Bintang
5	Hotel Safira	Singa
6	Hotel Permata Azka	Jend. Sudirman

Sumber: dinas pariwisata, pemuda dan olahraga kab. Pinrang, 2018.

Dari hasil observasi 6 (enam) hotel yang ada di Kabupaten Pinrang, salah satu permasalahan yang muncul yang berbeda-beda dengan hotel lainnya, permasalahan yang timbul dalam berupa sikap kepemimpinan terhadap bawahannya dalam pembagian bonus, gaji ataupun insentif tidak disama ratakan. Didalam suatu perusahaan hotel tersebut terdapat pimpinan dengan bawahan mempunyai hubungan kekeluargaan (nepotisme), dimana pemimpin tersebut lebih mementingkan karyawan yang keluarganya dari pada karyawan yang bukan keluarganya. Terdapat pula masalah yang dapat menurunkan motivasi kerja karyawan disebabkan pembagian kerja dari pimpinan tidak adil dimana karyawan yang bukan keluarga lebih banyak pekerjaan yang diberikan sedangkan karyawan yang termasuk keluarga pekerjaan yang diberikan sedikit, sehingga hal ini dapat menyebabkan minat bekerja karyawan yang bukan keluarga dapat menurun. Masalah tersebut tidak bisa diberlakukan sebab dapat menurunkan motivasi kerja karyawan jika pembagian kerja tidak adil hanya mementingkan keluarganya.

Keberhasilan dalam mengurus sumber daya manusia dan pembagian kerja yang tidak adil dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan atau hotel akan tercapai, motivasi menjadi suatu hal yang penting sebagai jalan mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai dalam Kurniawan (2016), motivasi adalah sikap kepribadian dan norma-norma yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan perorangan. Adapun menyatakan motivasi adalah suatu kondisi yang merangsang atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara langsung.

Salah satu upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar mampu dan mau meningkatkan kualitas dalam bekerja

agar visi dan misi hotel atau perusahaan akan meningkat, motivasi merupakan kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual Robbins dalam Nikoyama (2019). Motivasi merupakan peran penting karena dengan motivasi diharapkan karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Banyak cara untuk meningkatkan motivasi karyawan salah satunya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai.

Penurunan motivasi kerja karyawan masih menjadi masalah yang sulit diatasi dalam setiap perusahaan termasuk di hotel. Fenomena yang terjadi adalah pembagian kerja yang tidak adil dalam gaya kepemimpinan sehingga banyak karyawan mengeluh dan kecewa. Pemimpin dalam perusahaan harus lebih mengerti karyawannya. Adapun faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam gaya kepemimpinan dalam perusahaan yaitu nepotisme yang diberlakukan dalam perusahaan, dengan adanya sistem kekeluargaan motivasi atau minat kerja karyawan akan menurun karena pembagian kerja yang tidak adil menganut sistem kekeluargaan yang keluarga sedikit pekerjaannya dan yang bukan keluarga banyak pekerjaan. Menurut Undang-Undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi No. 28 Tahun 1999 Pasal 1 Ayat 5, Nepotisme adalah setiap perbuatan penyelenggaraan negara secara melawan hukum yang menguntungkan kepentingan keluarganya dan atau kroninya di atas kepentingan masyarakat, bangsa dan negara. Nepotisme juga diartikan sebagai upaya dan tindakan seroang yang mempunyai kedudukan dan jabatan menempatkan sanak saudara anggota keluarga besar, diberbagai jabatan dan kedudukan sehingga menguntungkannya Pope dalam Lazuardi (2014), nepotisme di organisasi dipahami sebagai masalah sumber daya manusia karena memiliki dampak terhadap fungsi-fungsi manajemen SDM yang perekrutan, evaluasi kerja, kompensasi dan lain-lainnya. Nepotisme yang ada diorganisasi berhubungan dengan konsep distribusi sumber daya manusia seperti pembayaran dan penghargaan maka nepotisme diorganisasi dianggap sebagai masalah organisasi karena pekerja akan termotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan pelakuan yang adil dan akan menimbulkan persepsi ketidakadilan pada pekerja.

Berdasarkan uraian diatas 6 (enam) hotel yang ada di Kabupaten Pinrang dikelola pihak swasta dengan landasan teoritis, yuridisi, dan factual maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih dalam apa yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan hotel yang berkaitan dengan kompensasi, nepotisme dan kepemimpinan di hotel Kabupaten Pinrang dengan Judul "Pengaruh Kompensasi, Nepotisme dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di Kabupaten Pinrang".

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada 6 (enam) hotel yang ada di Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan, yaitu dimulai dari bulan Desember 2019 sampai dengan bulan Februari 2020. Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek, atau individu yang sedang dikaji Ahmad (2015). Penelitian ini tidak menggunakan sampel. Populasi penelitian ini berjumlah 96 karyawan dari 6 (enam) hotel di Kabupaten Pinrang.

Untuk mendapatkan penelitian hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Statistik deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi Sugiyono (2017). karakteristik data responden yang digambarkan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, umur, lama bekerja, pendidikan dan pendapatan, dan dilihat dari variabel indikator (kompensasi, nepotisme, kepemimpinan, dan motivasi kerja).

2. Uji kualitas data

Uji kualitas data dilakukan mengetahui apakah instrument yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrument penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reability*). Uji coba instrument dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan realibilitas instrument sehingga

dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan hotel di Kabupate Pinrang.

a. Uji validitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pertanyaan kuesioner adalah korelasi *product moment*. Dasar kesimpulan yaitu dengan membandingkan nilai signifikan dengan *level of significant* (5%) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika signifikan < 0,05 maka *item* pernyataan valid.
- 2) Jika signifikan > 0,05 maka *item* pernyataan drop.

b. Uji reliabilitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran yang reliabel akan menunjukkan instrumen yang sudah dipercaya dan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Reliabilitas suatu konstruk variabel adalah sebagai berikut :

- a. Jika *Cronbach's Alpha* > 0.6 maka item pernyataan *reliabel*.
- b. Jika *Cronbach's Alpha* < 0.6 maka item pernyataan tidak *reliabel*.

3. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* suatu pengamatan yang lain. Jika *variance* dan *residual* suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan uji *Glejser* yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan *absolute residual* terhadap variabel dependen.

4. Uji hipotesis

a. Analisis regresi linier berganda

Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yakni analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X_1), nepotisme (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) terhadap motivasi kerja (Y). rumus regresi yang digunakan menurut Sugiyono (2011) adalah:

$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$. Dalam hal ini adalah:

a = konstanta

X_1 = kompensasi

X_2 = nepotisme

X_3 = kepemimpinan

Y = motivasi kerja

$b_1 b_2$ = koefisien regresi persial untuk X_1, X_2 dan X_3

b. Uji determinan R square

Uji ini digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (R square) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R square adalah antara nol dan satu.

c. Uji statistik persial (Uji t)

Cara pengujian persial terhadap variabel independen dan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan t dari hasil masing-masing variable yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar 5% (0,05), maka secara persial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan t maka yang diperoleh dari pengujian lebih besar dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar 5% (0,05) maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap motivasi kerja (Y)

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hotel di Kabupaten Pinrang, dengan 6 hotel dapat dijelaskan beberapa faktor yang diketahui ada 4 (empat) indikator kompensasi yaitu gaji, bonus, insentif, dan tunjangan.

Dilihat dari kompensasi dengan rendahnya gaji yang diberikan oleh 6 hotel di Kabupaten Pinrang dindikasikan dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Penurunan motivasi kerja karyawan di tunjukkan dengan sering tidak masuk kerja atau absen, tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, disebabkan juga dengan pembagian kerja yang tidak adil dan kurang cepat dalam melayani tamu. Karena harapan perusahaan hotel dengan pencapaian yang tinggi tersebut, karyawan hotel di Kabupaten Pinrang merasa tidak di hargai pekerjaannya karena hasil yang mereka dapatkan tidak sesuai.

Kompensasi yang diberikan kepada para pegawai harus sesuai dengan kinerjanya yang mereka hasilkan agar mereka bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam bekerja. Hal ini harus lebih ditingkatkan lagi agar motivasi kerja karyawan hotel yang ada di Kabupaten Pinrang tidak akan menurun melainkan meningkat lagi. Implikasi dalam penelitian ini mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang ada.

Untuk mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yaitu gaji, bonus, insenti dan tunjangan merupakan faktor untuk meningkatkan dan memepertahankan kompensasi dengan beberapa faktor seperti keahlian dalam bekerja, keahlian seseorang pegawai dapat dilihat dari pengalaman-pengalaman mereka bekerja dan rajin masuk kerja maka. Dengan hasil yang pekerjaan yang mereka lakukan maka kompensasi yang diberikan sesuai apa yang mereka lakukan dengan dapat meningkatkan motivasi dan mereka bisa dapatkan prestasi kerja sesuai apa yang di harapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Jericho haganta sembirng dan arif partono prasetio (2018) yang didapat menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan Biznet Networks.

2. Pengaruh nepotisme (X_2) terhadap motivasi kerja (Y)

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan nepotisme berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hotel di Kabupaten Pinrang, dengan 6 hotel dapat dijelaskan beberapa faktor yang diketahui ada 3 (tiga) indikator nepotisme yaitu pilih kasih, diskriminasi, keberpihakan.

Dalam hasil ini nepotisme berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan hotel di Kabupaten Pinrang, nepotisme dalam artian sistem kekeluargaan yang terjadi di beberapa hotel di Kabupaten Pinrang yang menggunakan sistem nepotisme berdasarkan fakta dilapangan ada beberapa hotel yang menggunakan sistem nepotisme sehingga menurut penulis inilah penyebab faktor nepotisme berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hotel karena disebabkan dengan hotel yang lain dengan gaya kepemimpinannya tidak menggunakan sistem nepotisme.

Adapun faktor lain yang nepotisme mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang di sebabkan karyawan yang rendah gaji dan pekerjaan yang tidak berat di berikan akan tetapi tingkat motivasi bekerjanya meningkat karena disebabkan pimpinan dan bawahan mempunyai hubungan keluarga. Sikap gaya kepemimpinan bersistem kekeluargaan yang telah dilakukan di beberapa hotel di Kabupaten Pinrang merupakan gaya kepemimpinan yang tidak baik karena dapat menurunkan semangat kerja karyawan dalam bekerja seperti permasalahan yang terjadi yaitu memberikan pekerjaan yang banyak kepada karyawan yang bukan keluarga sedangkan karyawan yang keluarga memberikan sedikit pekerjaan, sehingga gaya kepemimpinan

nepotisme ini sangat tidak adil sehingga membuat karyawan yang bukan keluarga malas masuk kerja. Jadi implikasinya harus di perhatikan dan di adilkan karena karyawan yang bukan keluarga akan tidak nyaman dalam bekerja.

3. Pengaruh kepemimpinan (X_3) terhadap motivasi kerja (Y)

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hotel di Kabupaten Pinrang, dengan 6 hotel dapat dijelaskan beberapa faktor yang diketahui di ukur dengan 4 (empat) indikator kepemimpinanyaitu suportif, direktif, partisipatif dan prestasi.

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan hotel di Kabupaten Pinrang, hal ini berarti pemimpin memegang peran penting kepada bawahannya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan arahan kepada karyawan terutama pada saat sekarang dimana transparansi sangat penting, dimana kepemimpinan itu yang di butuhkan adalah gaya kepemimpinan yang suportif, direktif, partisipatif dan prestasi bisa menumbuhkan rasa percaya diri kepada para karyawan yang menjalankan tugasnya. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang di rancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan perusahaan hotel tersebut.

Selain itu kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan menjelaskan bahwa kecendrungan peningkatan motivasi kerja karyawan lebih kepada pengaruh gaya kepemimpinan bukan dengan pengaruh pengembangan karir. Hal ini dapat dilihat dari faktor yang mencerminkan karyawan tidak mengutamakan kualitas kerja dalam pengembangan karir, karyawan menganggap bahwa keputusan yang diambil oleh pemimpin lebih di utamakan untuk dilaksanakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Denno Heryanto, Sukisno S. Riadi, dan robiansyah (2017), kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Gunung Gajah Abadi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hotel di Kabupaten Pinrang. Kompensasi langsung yang meliputi bonus, gaji dan insentif, dan kompensasi tidak langsung termasuk tunjangan dapat mendorong karyawan dalam pencapaian motivasi bekerja yang lebih baik di 6 (enam) hotel di Kabupaten Pinrang.
2. Nepotisme berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hotel di Kabupaten Pinrang. Hal yang membuat berpengaruh tidak signifikan yang terjadi dilapangan menyatakan yaitu ada beberapa hotel yang menggunakan sistem kepemimpinan nepotisme dan ada pun hal yang lain yang membuat berpengaruh nepotisme terhadap motivasi kerja karyawan yaitu dari perilaku nepotisme yang termasuk pilih kasih, diskriminasi, dan keberpihakan. Dengan adanya sistem nepotisme dapat membuat karyawan dapat menurunkan motivasi kerja dan tingkat kemalasan dalam melaksanakan tugas dapat menurun disebabkan pembagian kerja yang tidak adil.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hotel. Gaya kepemimpinan suportif, direktif, partisipatif dan prestasi dengan diterapkannya dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan di 6 (enam) hotel di Kabupaten Pinrang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pemerintah, hasil dari penelitian ini menunjukkan rata-rata gaji karyawan di setiap hotel di Kabupaten Pinrang harap di tingkatkan sesuai dengan Undang-Undang Peraturan Pemerintah (PP) pengupahan No. 78 tahun 2015 pasal 41, upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas : upah pokok tetap tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap.

2. Bagi pemimpin, berkaitan dengan motivasi kerja hendaknya para pemimpin yang ada pada hotel di Kabupaten Pinrang agar memberikan motivasi yang lebih tinggi kepada karyawan guna terciptanya kinerja karyawan dan meningkatkan motivasi yang tinggi. Salah satunya dengan cara pemimpin bisa memberikan bonus kenaikan gaji bagi karyawan yang berprestasi, memberikan pekerjaan yang adil. Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai masukan dan menentukan kebijakan untuk menyusun strategi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi karyawan, dalam hal motivasi kerja pada hotel di Kabupaten Pinrang harus terus meningkatkan kualitas kinerjanya dengan baik dan terus mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta menanamkan motivasi yang tinggi dalam diri karyawan tersebut, dengan membentuk sifat seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Jamaluddin. 2015. *Metode penelitian administrasi publik teori dan aplikasi*. Gava Media. Yogyakarta.
- Arikanto, suharsumi. 2014. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta :Jakarta.
- Eliyanto. 2018. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhamdiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*. No. 1.Vol. 3.169-181.
- Greenberg, J. 2005. *Managing Behavior in Organization*, Fourt Edition. Pearson Education, INC. New Jersey.
- Heriati., dkk. 2016 pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai dalam memberikan pelayananprima pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng.*Jurnal Mirai Mnajemen*. No. 2.Vol. 1.23-29.
- House, Robert J. dan Beatz, Mary L. 2014.*Administrasi dan Supervisi Pendidikan*.PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Hendarti, Ricca dan Rakhmawati, Lenny.2017. Pengaruh Nepotisme terhadap keheningan, keterasingan dan komitmen organisasional pada karyawan Perusahaan Perkebunan Swasta.*Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. No. 1.Vol. 2.26-38.
- Heryanto, Denno. Dkk. 2017. Analisis pengaruh kepuasan kerja dukungan organisasidan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. *JURNAL MANAJEMEN*. No. 1.Vol. 9. 8-13. :<http://jurnal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNAL.MANAJEMEN>.
- Irwan. 2018.*Analysis of Organizational Culture, Competence , and Work Motivation : the effect on Satisfacation and Performance of Government Employeeess of Parepare*.*Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*.
- Ibrahim, Mahdani., dkk. 2017. Praktek nepotisme, keheningan, keterasingan dan komitmen pada karyawan PT. Nusa Kencana di Sumatra Utara. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*.No. 1. Vol. 3.1-12. :<http://ojs.serambimekkah.ac.id/index.php/jmsi/article/view/244>.
- Kristinae, Vivy. 2018. Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan di Pujasera Plangka Raya). *Jurnal Aplikasi manajemen, Ekonomi dan Bisnis*.No.2. vol. 2.78-93.
- Lazuardi, Taufan. 2014. *Nepotisme dalam poses rekrutmen dan seleksi : potensi dan kelemahan*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro. Semarang.

- Nikoyoma, Briana. 2019. *pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi kasus pada perbangkan di Provensi Lampung*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Lampung. Bandar Lampung.
- Pasalong, Harbani. 2014. *Teori Administrasi Publik*. CV. Afabeta. Bandung.
- Pophal, L.G. 2007. All in the Family. *Human Resouce Magazine*. No. 7. Vol. 52. Hal. 66.
- Pradita, Mokhammad Yanuar. 2017. Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik tenaga pemasar terhadap motivasi dan kinerja tenaga pemasar pada PT. Bank Rakyat Indonesia)persero Tbk. Cabang Jombang. *Jurnal bisnis manajemen*. No. 2. Vol 4. 153-164. :jurnal.unmer.ac.id.
- Qodriani, IstiqomahFajrin dan Susilo, Heru. 2018. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. No.4.Vol.61.117-124. :<http://administrasibisnis.studen.journal.ub.ac.id>.
- Rivai. 2012. *Manajemen Kompensasi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ruslan, dkk. 2018. Diklat, kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pada kantor otoritas. *Jurnal Mirai Manajemen*. No.2.Vol.3.78-91.:<http://journal.stieamkop.acid/index.php/mirai>.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata kerja dan produktivitas kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R dan D*. CV. Afabeta. Bandung.
- Surya, Made Putra. 2012. Pengaruh nepotisme terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *intention to stay*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. No. 3.Vol.10. 553-563. :<http://jurnaljam.ub.ac.id>.
- Utama, Dwi susilo dan Rumpak, Aristarkus Didimus. 2017. Pengaruh stress kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Jakarta International Container Terminal Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Asmi*. No. 1.Vol. 3.:<http://journal.ibmasmi.ac.id>.
- Undang-Undang Peraturan Pemerintah (PP) pengupahan No. 78 tahun 2015 pasal 41
- Undang-Undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi No. 28 Tahun 1999 Pasal 1 Ayat 5
- Wahyuni. 2017. *Pengaruh kompetensi petugas arsip terhadap kualitas pelayanan pada kantor unit pelaksanaan teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang*. Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang. Rappang.
- Widyadara, Therresia, Dirda, Rosari. 2018. *Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai moderarator (studi kasus pada karyawan Divisi Konservasi dan Divisis Oprasional Gembira Loka Zoo Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Zulkifli. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di perpustakaan SMA Negeri 1 Pangkajene*. Fakultas Adab dan Humaniora. Universitas Islam Negeri Alaudin. Makassar.