

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Keadaan Geografis

Makassar terletak di pesisir barat Provinsi Sulawesi Selatan pada koordinat $119^{\circ}18'30.18''$ sampai $119^{\circ}32' 31.03''$ BT dan $5^{\circ}00'30.18''$ sampai $5^{\circ}14' 6.49''$ LS, dengan batas wilayah sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Gowa, sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Pangkep, sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Maros dan sebelah Barat berbatasan dengan Selat Makassar. Wilayah Kota Makassar mempunyai garis pantai sepanjang 20 km yang memanjang dari selatan ke utara, memiliki topografi yang relatif datardengan ketinggian tanah antara 0 - 25 m. Saat ini Kota Makassar dijadikan sebagai inti pengembangan kawasan terpadu Mamminasata.

Luas wilayah kota Makassar seluruhnya berjumlah kurang lebih 175.77 Km² daratan dan termasuk 11 (sebelas) pulau di selat Makassar ditambah luas wilayah perairan kurang lebih 100 Km². Jumlah kecamatan di kota Makassar sebanyak 15 kecamatan dan memiliki 153 kelurahan. Wilayah yang mempunyai luas terbesar yaitu Kecamatan Biringkanaya dan terkecil di Kecamatan Mariso.

Kota Makassar termasuk daerah yang beriklim tropis, karena letaknya menghampiri garis khatulistiwa. Berdasarkan pencatatan Stasiun Meteorologi Maritim Paotere, karakteristik iklim Kota Makassar pada tahun 2017 sebagai berikut:

- a) Kelembaban udara berkisar antara 67% (bulan Agustus) - 90% (bulan Januari) dengan lama penyinaran matahari rata-rata 70 persen.
- b) Curah hujan tahunan rata-rata 2560.8 mm, dimana curah hujan tertinggi dicapai pada bulan Januari dengan rata-rata 922.8 mm/bulan dan terendah pada bulan

Oktober berkisar 15.7 mm/bulan dengan jumlah hari hujan sekitar 128 hari hujan per tahun.

- c) Temperatur udara rata-rata di Kota Makassar berkisar antara 26.2 – 29.3°C.
- d) Kecepatan angin rata-rata 5.2 Knot/Jam.

2. Topografi

Kota Makassar memiliki topografi dengan kemiringan lahan 0-2 o (datar) dan kemiringan lahan 3-15o (bergelombang) dengan hamparan daratan rendah yang berada pada ketinggian antara 0-25 meter dari permukaan laut. Dari kondisi ini menyebabkan Kota Makassar sering mengalami genangan air pada musim hujan, terutama pada saat turun hujan bersamaan dengan naiknya air pasang.

Secara umum topografi Kota Makassar dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu :

- a) Bagian Barat ke arah Utara relatif rendah dekat dengan pesisir pantai.
- b) Bagian Timur dengan keadaan topografi berbukit seperti di Kelurahan Antang Kecamatan Panakukang.

Perkembangan fisik Kota Makassar cenderung mengarah ke bagian Timur Kota. Hal ini terlihat dengan giatnya pembangunan perumahan di Kecamatan Biringkanaya, Tamalanrea, Manggala, Panakkukang, dan Rappocini.

3. Keadaan Demografi

- a) Penduduk

Penduduk Kota Makassar berdasarkan proyeksi penduduk tahun 2017 sebanyak 1.489.011 jiwa yang terdiri atas 737.146 jiwa penduduk laki-laki dan 751.865 jiwa penduduk perempuan. Di bandingkan dengan proyeksi jumlah penduduk tahun 2016, penduduk Kota Makassar mengalami pertumbuhan sebesar 1,32 persen dengan masing-masing persentase pertumbuhan penduduk laki-laki sebesar 1,43 persen dan penduduk perempuan sebesar 1,36 persen. Sementara itu besarnya angka rasio jenis

kelamin tahun 2017 penduduk laki-laki terhadap perempuan sebesar 98. Kepadatan penduduk di Kota Makassar tahun 2017 mencapai 8.471 jiwa/km² dengan rata-rata jumlah penduduk per rumah tangga empat orang. (BPS, 2018).

Tingginya tingkat pertumbuhan penduduk di Kota Makassar dimungkinkan karena terjadinya arus urbanisasi dari daerah lainnya di Sulawesi Selatan terutama untuk melanjutkan pendidikan, disamping daerah ini merupakan pusat pemerintahan dan konsentrasi kegiatan ekonomi tingkat provinsi.

Adapun rincian jumlah penduduk (jiwa) dari tahun 2021-2023 mengalami peningkatan tiap tahunnya yang dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Jumlah Penduduk Kota Makassar Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Penduduk (Jiwa)
2021	1 427 619
2022	1 432 189
2023	1 436 626

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar, 2024

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a) Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan perhotelan yang bekerja pada hotel di Kota Makassar. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden pada masing-masing yang berada pada hotel kota Makassar. Adapun jumlah kuisioner yang kembali adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Distribusi dan Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah kuisisioner yang disebar	150
2	Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0
3	Jumlah kuisisioner yang kembali	150
4	Jumlah kuisisioner yang dapat diolah	150

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

b) Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perhotelan kota Makassar. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari Jenis kelamin, Usia dan lama bekerja di perhotelan.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Pria	97	64.7%
2	Wanita	53	35.3%
Jumlah		150	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di perhotelan kota Makassar yang menjadi responden pada penelitian ini di dominasi berjenis kelamin laki-laki sebanyak 97 orang atau 64.7%, sedangkan wanita sebanyak 53 orang atau 35.3%.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden

Tabel 4.4 Umur Responden

No	Umur Responden	Jumlah	Presentase
1.	<20 thn	39	26%
2.	21-30 thn	67	44,6%
3.	31-40thn	25	16,7%
4.	> 40 thn	19	12,7%
Jumlah		150	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada perhotelan kota Makassar pada penelitian ini di dominasi oleh 21-30 tahun dan <20 tahun sebanyak 67 orang atau 44,6%, kemudian <20 tahun sebanyak 39 orang atau 26%, umur 31-40 tahun sebanyak 25 orang atau 16,7% dan yang berusia >40 tahun sebanyak 19 orang atau 12,7%.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5 Lama bekerja Responden

No	Lama bekerja	Jumlah	Presentase
1	< 5 tahun	88	58,7%
2	> 5 Tahun	62	41.3%
Jumlah		150	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada perhotelan kota Makassar yang bekerja selama kurang dari 5 Tahun sebanyak 88 orang karyawan atau 58,7% dan yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 62 orang karyawan atau 41.3%.

2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Peneliti menggunakan statistik deskriptif dalam penelitian ini untuk memberikan informasi mengenai gambaran atau deskripsi variabel dalam penelitian. Deskripsi data diperoleh dari jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi dari variabel autonomy, competence, relatedness, motivation, performance dan generative artificial intelligence.

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Autonomy	150	2.67	5.00	3.8622	.68235
Competence	150	2.67	5.00	3.8956	.65554
Relatedness	150	2.00	5.00	3.8511	.73329
Generative Artificial Inteligence	150	2.33	5.00	3.8044	.74002
Motivation	150	2.00	5.00	3.8089	.71664
Performance	150	2.00	5.00	3.9044	.77943
Valid N (listwise)	150				

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.6 menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain :

a. Autonomy (X1)

Berdasarkan tabel diatas X1 memiliki nilai minimum 2,67 nilai maksimum 5, dan mean 3.8522 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,868235 dari nilai rata-rata jawaban responden.

b. Competence (X2)

Berdasarkan tabel diatas X2 memiliki nilai minimum 2,67 nilai maksimum 5, dan mean 3,8956 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,65554

dari nilai rata-rata jawaban responden

c. Relatedness (X3)

Berdasarkan tabel diatas X3 memiliki nilai minimum 2,00 nilai maksimum 5, dan mean 3,8511 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,73329 dari nilai rata-rata jawaban responden

d. Generative Artificial Inteligence (Z)

Berdasarkan tabel diatas Z memiliki nilai minimum 2,00 nilai maksimum 5, dan mean 3,8044 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,74002 dari nilai rata-rata jawaban responden.

e. Motivation (Y1)

Berdasarkan tabel diatas Y1 memiliki nilai minimum 2,00 nilai maksimum 5, dan mean 3,8089 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,71664 dari nilai rata-rata jawaban responden.

f. Motivation (Y2)

Berdasarkan tabel diatas Y2 memiliki nilai minimum 2,00 nilai maksimum 5, dan mean 3,9044 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,77943 dari nilai rata-rata jawaban responden.

3. Hasil Uji Statistik Frekuensi Variabel

a. Autonomy (X1)

Instrumen yang digunakan untuk mengukur autonomy terdiri dari 3 item pertanyaan

dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden autonomy dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai Autonomy

Item		Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-Rata
		1	2	3	4	5	N		
1.	F	0	8	35	75	32	150	581	3,88
	%	0	5,3	23,3	50,0	21,3	150		
2.	F	0	2	47	70	31	150	580	3,87
	%	0	1,3	31,3	46,7	20,7	150		
3.	F	0	3	44	76	27	150	577	3,85
	%	0	2,0	29,3	50,7	18,0	150		
Mean Variabel Autonomy									3,86

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa 150 responden yang diteliti memberikan jawaban yg bervariasi dan jika di cermati maka dapat dijelaskan bahwa sesuai enam item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian kurang setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari enam pernyataan yaitu sebesar 3,8622 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

b. Competence (X2)

Instrumen yang digunakan untuk mengukur competence terdiri dari 3 item pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden competence dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai Competence

Item		Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-Rata
		1	2	3	4	5	N		
1.	F	0	3	45	65	37	150	586	3,91
	%	0	2,0	30,0	43,3	24,7	150		
2.	F	0	2	31	84	33	150	598	3,99
	%	0	1,3	20,7	56,0	22,0	150		
3.	F	0	6	50	63	31	150	569	3,79
	%	0	4,0	33,3	42,0	20,7	150		
Mean Variabel Competence									3,89

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa 150 responden yang diteliti memberikan jawaban yg bervariasi dan jika di cermati maka dapat dijelaskan bahwa sesuai enam item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian kurang setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari enam pernyataan yaitu sebesar 3,8956 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

c. Relatedness (X3)

Instrumen yang digunakan untuk mengukur relatedness terdiri dari 3 item pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden relatedness dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai Relatedness

Item		Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-Rata
		1	2	3	4	5	N		
1.	F	0	9	42	43	56	150	596	3,97
	%	0	6,0	28,0	28,7	37,3	150		
2.	F	0	14	31	92	13	150	554	3,69
	%	0	9,3	20,7	61,3	8,7	150		
3.	F	0	5	34	84	27	150	583	3,87
	%	0	3,3	22,7	56,0	18,0	150		
Mean Variabel Relatedness									3,85

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa 150 responden yang diteliti memberikan jawaban yg bervariasi dan jika di cermati maka dapat dijelaskan bahwa sesuai enam item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian kurang setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari enam pernyataan yaitu sebesar 3,8511 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

d. Motivation (Y1)

Instrumen yang digunakan untuk mengukur Motivation terdiri dari 3 item pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden Motivation dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai Motivation

Item		Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-Rata
		1	2	3	4	5	N		
1.	F	0	10	39	60	41	150	582	3,88
	%	0	6,7	26,0	40,0	27,3	150		
2.	F	0	10	45	73	22	150	557	3,71

	%	0	6,7	30,0	48,7	14,7	150		
3.	F	0	7	40	74	29	150	575	3,83
	%	0	4,7	26,7	49,3	19,3	150		
Mean Variabel Motivation									3,80

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa 150 responden yang diteliti memberikan jawaban yg bervariasi dan jika di cermati maka dapat dijelaskan bahwa sesuai enam item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian kurang setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari enam pernyataan yaitu sebesar 3,8089 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

e. Performance (Y2)

Instrumen yang digunakan untuk mengukur Performance terdiri dari 3 item pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden performance dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai Performance

Item	Frekuensi Skor dan Persentase							Total Skor	Rata-Rata
	1	2	3	4	5	N			
1.	F	0	14	35	66	35	150	572	3,81
	%	0	9,3	23,3	44,0	23,3	150		
2.	F	0	12	35	61	42	150	583	3,88
	%	0	8,0	23,3	40,7	28,0	150		
3.	F	0	6	28	74	42	150	602	4,01
	%	0	4,0	18,7	49,3	28,0	150		
Mean Variabel Performance									3,90

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa 150 responden yang diteliti memberikan jawaban

yg bervariasi dan jika di cermati maka dapat dijelaskan bahwa sesuai enam item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian kurang setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari enam pernyataan yaitu sebesar 3,9044 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

f. Generative Artificial Intelligence (Z)

Instrumen yang digunakan untuk mengukur Generative Artificial Intelligence terdiri dari 3 item pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden Generative Artificial Intelligence dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai Generative Artificial Intelligence

Item		Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-Rata
		1	2	3	4	5	N		
1.	F	0	14	35	66	35	150	592	3,94
	%	0	9,3	23,3	44,0	23,3	150		
2.	F	0	12	35	61	42	150	550	3,66
	%	0	8,0	23,3	40,7	28,0	150		
3.	F	0	6	28	74	42	150	570	4,80
	%	0	4,0	18,7	49,3	28,0	150		
Mean Variabel Generative Artificial Intelligence									3,80

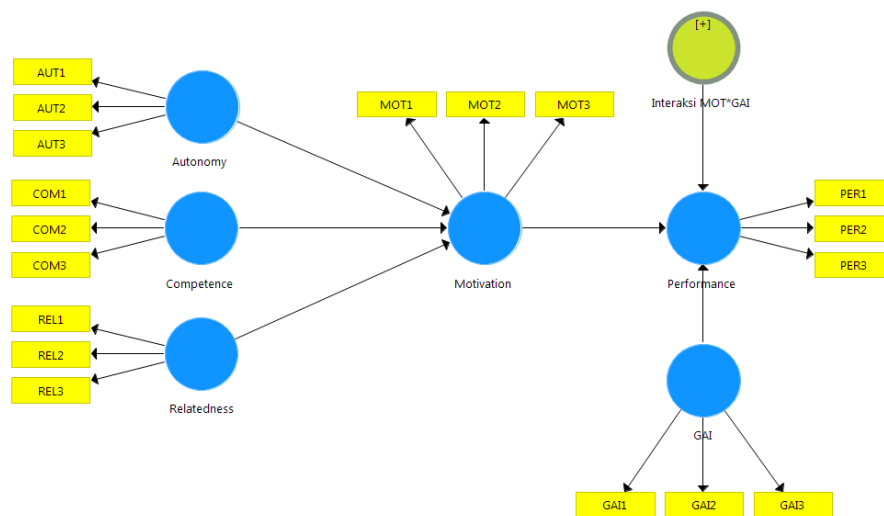
Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa 150 responden yang diteliti memberikan jawaban yg bervariasi dan jika di cermati maka dapat dijelaskan bahwa sesuai enam item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian kurang setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari enam pernyataan yaitu sebesar 3,8044 berada di skala nilai yang

menunjukkan pilihan jawaban setuju.

4. First Order Confirmatory Factor Analysis

First order konstruk dimana pengujiannya akan melalui satu jenjang, analisis dilakukan dari konstruk laten ke indikator-indikatornya. Secara lebih jelas diagram jalur penelitian yang digambar dengan software Smart PLS 3 dapat ditampilkan pada gambar berikut:



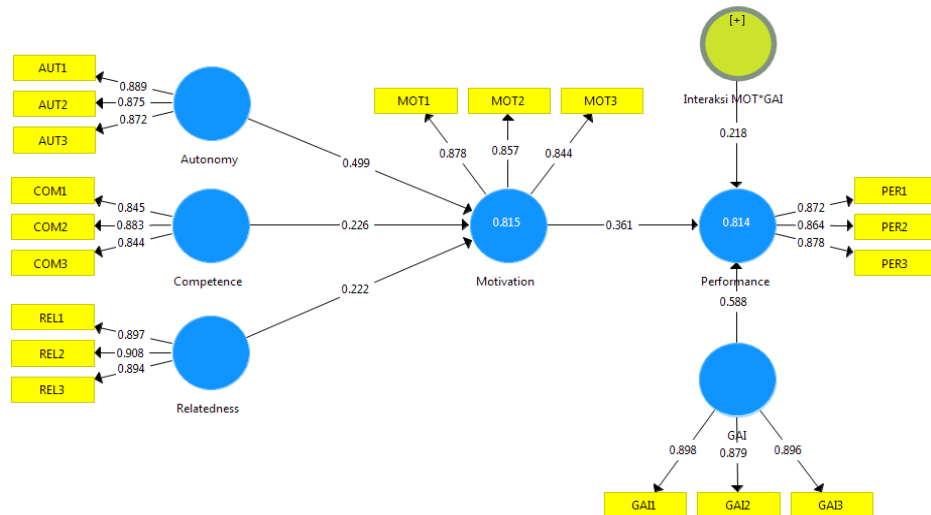
Gambar 4.1
First Order Confirmatory Factor Analysis

Dari gambar 4.1 dapat dilihat bahwa first order konstruk Autonomy diukur dengan dengan indikator AUT1-AUT3 First order konstruk Competence diukur dengan dengan indikator COM1-COM3. First order konstruk Relatedness diukur dengan dengan indikator REL1-REL3. First order konstruk Motivation diukur dengan indikator MOT1-MOT3. First order konstruk Performance diukur dengan indikator PER1-PER3 Dan First order konstruk Generative Artificial Intelligence diukur dengan dengan indikator GAI1-GAI3.

5. Pengujian *Struktural Equation Model* (SEM)

Metode analisis utama dalam penelitian ini dilakukan dengan *Structural Equation Model* (SEM). Pengujian dilakukan dengan bantuan program *Smart PLS 3.0*. Gambar

3 berikut ini menyajikan hasil pengujian *Full Model* SEM menggunakan PLS sebagai berikut:



Gambar 4.2
Uji Full Model SEM Menggunakan smartPLS

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *smartPLS* sebagaimana di tunjukan pada Gambar 4.2, dapat diketahui bahwa tidak terdapat nilai *loading factor* dibawah 0.50, sehingga tidak harus dilakukan drop data untuk menghapus indikator yang bernilai *loading* dibawah 0.50 agar memperoleh model yang baik.

6. Uji Outer Model

Tiga kriteria pengukuran digunakan dalam teknik analisa data menggunakan *SmartPLS* untuk menilai model. Tiga pengukuran itu adalah *convergent validity*, *composite reability* dan *discriminant validity*.

a. *Convergent Validity*

1) Uji outer model variabel Autonomy

Tabel 4.13 Uji Validitas *outer loading* variabel Autonomy

	Autonomy	Keterangan
AUT1	0.889	Valid
AUT2	0.875	Valid
AUT3	0.872	Valid

Sumber : Output PLS, 2024

Berdasarkan Tabel menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS untuk indikator variabel autonomy. Tabel tersebut menunjukkan bahwa AUT1-AUT3 yang merupakan indikator reflektif, memiliki loading faktor > 0,70 yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid. Disimpulkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur konstruk variabel autonomy.

2) Uji outer model variabel Competence

Tabel 4.13 Uji Validitas *outer loading* variabel Competence

	Competence	Keterangan
COM1	0.845	Valid
COM2	0.883	Valid
COM3	0.844	Valid

Sumber : Output PLS, 2024

Berdasarkan Tabel menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS untuk indikator variabel competence. Tabel tersebut menunjukkan bahwa COM1-COM3 yang merupakan indikator reflektif, memiliki loading faktor > 0,70 yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid. Disimpulkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur konstruk variabel competence.

3) Uji outer model variabel Relatedness

Tabel 4.13 Uji Validitas *outer loading* variabel Relatedness

	Relatedness	Keterangan
REL1	0.897	Valid
REL2	0.908	Valid
REL3	0.894	Valid

Sumber : Output PLS, 2024

Berdasarkan Tabel menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS untuk indikator variabel relatedness. Tabel tersebut menunjukkan bahwa REL1-REL3 yang merupakan indikator reflektif, memiliki loading faktor $> 0,70$ yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid. Disimpulkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur konstruk variabel relatedness.

4) Uji outer model variabel Motivation

Tabel 4.13 Uji Validitas *outer loading* variabel Motivation

	Motivation	Keterangan
MOT1	0.878	Valid
MOT2	0.857	Valid
MOT3	0.844	Valid

Sumber : Output PLS, 2024

Berdasarkan Tabel menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS untuk indikator variabel motivation. Tabel tersebut menunjukkan bahwa MOT1-MOT3 yang merupakan indikator reflektif, memiliki loading faktor $> 0,70$ yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid. Disimpulkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur konstruk variabel motivation.

5) Uji outer model variabel Performance

Tabel 4.13 Uji Validitas *outer loading* variabel Performance

	Performance	Keterangan
PER1	0.872	Valid
PER2	0.864	Valid
PER3	0.878	Valid

Sumber : Output PLS, 2024

Berdasarkan Tabel menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS untuk indikator variabel performance. Tabel tersebut menunjukkan bahwa PER1-PER3 yang merupakan indikator reflektif, memiliki loading faktor > 0,70 yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid. Disimpulkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur konstruk variabel performance.

6) Uji outer model variabel Generative Artificial Intelligence

Tabel 4.13 Uji Validitas *outer loading* variabel Generative Artificial Intelligence

	Generative Artificial Intelligence	Keterangan
PER1	0.898	Valid
PER2	0.879	Valid
PER3	0.896	Valid

Sumber : Output PLS, 2024

Berdasarkan Tabel menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS untuk indikator variabel Generative Artificial Intelligence. Tabel tersebut menunjukkan bahwa GAI1-GAI3 yang merupakan indikator reflektif, memiliki loading faktor > 0,70 yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid. Disimpulkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur konstruk variabel Generative Artificial Intelligence.

b. Uji *Discriminant Validity*

Validitas *discriminant* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur

(*manifest variable*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. cara untuk menguji validitas *discriminant* dengan indikator refleksi yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain (Ghozali, 2014).

Tabel 4.14 Cross Loading Autonomy

	AUT	COM	REL	MOT	PER	GAI
AUT1	0.889	0,726	0,547	0,536	0,726	0,070
AUT2	0.875	0,744	0,495	0,581	0,744	0,050
AUT3	0.872	0,765	0,576	0,631	0,719	0,055

Sumber : Output PLS, 2024

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cross loading* untuk indikator Autonomy (AUT1 sampai dengan AUT3) mempunyai *loading factor* kepada konstruk Autonomy lebih tinggi dari pada dengan konstruk yang lain maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (*Valid*) (Ghozali, 2014).

Tabel 4.15 Cross Loading Competence

	AUT	COM	REL	MOT	PER	GAI
COM1	0,536	0.845	0,460	0,649	0,709	0,049
COM2	0,581	0.883	0,520	0,539	0,735	0,536
COM3	0,631	0.844	0,542	0,767	0,735	0,581

Sumber : Output PLS, 2024

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cross loading* untuk indikator Competence (COM1 sampai dengan COM3) mempunyai *loading factor* kepada konstruk Competence lebih tinggi dari pada dengan konstruk yang lain maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (*Valid*) (Ghozali, 2014).

Tabel 4.16 Cross Loading Relatedness

	AUT	COM	REL	MOT	PER	GAI
REL1	0,649	0,790	0.897	0,719	0,049	0,631
REL2	0,539	0,771	0.908	0,709	0,082	0,649
REL3	0,767	0,669	0.894	0,735	0,046	0,539

Sumber : Output PLS, 2024

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cross loading* untuk indikator Relatedness (REL1 sampai dengan REL3) mempunyai *loading factor* kepada konstruk Relatedness lebih tinggi dari pada dengan konstruk yang lain maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (*Valid*) (Ghozali, 2014).

Tabel 4.17 Cross Loading Motivation

	AUT	COM	REL	MOT	PER	GAI
MOT1	0,719	0,607	0,522	0.878	0,043	0,767
MOT2	0,709	0,552	0,543	0.857	0,043	0,018
MOT3	0,735	0,595	0,527	0.844	0,042	0,014

Sumber : Output PLS, 2024

Berdasarkan Tabel diatas menunjukan bahwa nilai *cross loading* untuk indikator Motivation (MOT1 sampai dengan MOT3) mempunyai *loading factor* kepada konstruk motivation lebih tinggi dari pada dengan konstruk yang lain maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (*Valid*) (Ghozali, 2014).

Tabel 4.18 Cross Loading Performance

	AUT	COM	REL	MOT	PER	GAI
PER1	0,735	0,570	0,645	0,735	0.872	0,015
PER2	0,755	0,671	0,495	0,043	0.864	0,160
PER3	0,549	0,531	0,631	0,042	0.878	0,179

Sumber : Output PLS, 2024

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cross loading* untuk indikator Performance (PER1 sampai dengan PER3) mempunyai *loading factor* kepada konstruk Performance lebih tinggi dari pada dengan konstruk yang lain maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (*Valid*) (Ghozali, 2014).

Tabel 4.18 Cross Loading Generative Artificial Intelligence

	AUT	COM	REL	MOT	PER	GAI
GAI1	0,652	0,605	0,649	0,049	0,177	0.898
GAI2	0,592	0,480	0,539	0,064	0,162	0.879
GAI3	0,594	0,495	0,767	0,061	0,178	0.896

Sumber : Output PLS, 2024

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cross loading* untuk indikator Generative Artificial Intelligence (GAI1 sampai dengan GAI3) mempunyai *loading factor* kepada konstruk Generative Artificial Intelligence lebih tinggi dari pada dengan konstruk yang lain maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (*Valid*) (Ghozali, 2014).

c. Uji *Composite Reliability* atau Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu alat ukur atau instrumen yang berupa kuesioner dikatakan dapat memberikan hasil ukur yang stabil atau konstan, bila alat ukur tersebut dapat diandalkan atau reliabel. Oleh sebab itu perlu dilakukan uji reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal bila jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas dilakukan dengan metode *Internal consistency*. Reliabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *composite reliability* dan koefisien *cronbach's Alpha*. Suatu konstruk dikatakan *reliabel* jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0,70 (Nunnaly, 1996 dalam Ghozali, 2014). Selain itu, pengukuran AVE dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50 (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghozali, 2014).

Tabel 4.19 Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha, Composite Reliability dan AVE*

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho a)	Keandalan komposit (rho c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Autonomy	0.852	0.853	0.910	0.772
Competence	0.820	0.825	0.893	0.736
Relatedness	0.883	0.888	0.927	0.810
Motivation	0.823	0.825	0.895	0.739

Performance	0.842	0.842	0.905	0.760
GAI	0.871	0.872	0.921	0.794
Interaksi MOT*GAI	0.852	0.853	0.910	0.772

Sumber : Output PLS, 2024

Hasil pengujian berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa hasil *composite reliability* maupun *cronbach alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan yaitu nilai masing-masing variabel diatas nilai minimum 0,70. Nilai AVE yang dihasilkan oleh semua konstruk di atas > 0,50. Hal tersebut menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan tinggi. Dengan kata lain semua konstruk yaitu variabel *autonomy*, *competence*, *relatedness*, *motivation*, *performance* dan *generative artificial intelligence* sudah menjadi alat ukur yang *fit*, dan semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

d. Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Inner model (*inner relation*, *structural model* dan *substantive theory*) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel laten dependen. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2011).

a. Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Tabel 4.20 R-square Konstruk Variabel

	R-square	Adjusted R-square
Motivation	0,815	0,810
Performance	0,814	0,813

Sumber : Output PLS, 2024

Dari table di atas dapat dilihat nilai R Square untuk variabel motivation sebesar 0,815 dan performance 0.814 yang berarti bahwa termasuk dalam kategori kuat. Nilai *Adjusted R square* motivation sebesar 0,810 atau 81,0% dan performance 0,813 atau 81,3% ini menunjukkan bahwa variabel motivation dan performance dapat dijelaskan oleh autonomi, competence, relatedness dan generative artificial intelligence sebagai variabel moderasi sebesar 81,0% dan 81,3%sedangkan sisanya 19% dan 18,7% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

b. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan pengujian model struktural (*inner model*) dengan melihat *path coefficients* yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi dapat memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan diatas adalah sig P Values < 0.05. Tabel dibawah ini menyajikan output estimasi untuk pengujian model structural.

1) Pengujian Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 4.21 Uji Hipotesis berdasarkan *Path Coefficient*

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
Autonomy -> Motivation	0.499	0.495	0.087	5.717	0,000
Competence -> Motivation	0.226	0.229	0.094	2.401	0,017
Relatedness-> Motivation	0.222	0.223	0.105	2.117	0,000
Motivation -> Performance	0.361	0.357	0.098	3.689	0.000

Sumber: Output PLS, 2024

Berdasarkan nilai *inner weight* yang terdiri dari Autonomy (X_1), Competence

(X₂), Relatedness (X₃) dan Generative Artificial Intelligence (Z) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Motivation (Y1) dan Performance.

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

Hipotesis pertama menyatakan bahwa autonomy berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivation. Tabel menunjukkan bahwa variabel autonomy memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan t statistic $> 1,96$ ($5.717 > 1,96$). Nilai koefisien parameternya sebesar +0,499 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H₁ diterima sehingga dapat dikatakan bahwa autonomy berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivation.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

Hipotesis pertama menyatakan bahwa competence berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivation. Tabel menunjukkan bahwa variabel competence memiliki tingkat signifikan sebesar 0,017 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan t statistic $> 1,96$ ($2.401 > 1,96$). Nilai koefisien parameternya sebesar +0,226 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H₂ diterima sehingga dapat dikatakan bahwa competence berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivation.

c) Pengujian Hipotesis Ketiga (H₃)

Hipotesis pertama menyatakan bahwa relatedness berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivation. Tabel menunjukkan bahwa variabel relatedness memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan t statistic $> 1,96$ ($2.117 > 1,96$). Nilai koefisien parameternya sebesar +0,222 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H₃ diterima sehingga dapat dikatakan bahwa

relatedness berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivation.

d) Pengujian Hipotesis Keempat (H_4)

Hipotesis pertama menyatakan bahwa motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap performance. Tabel menunjukkan bahwa variabel motivation memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan t statistic $> 1,96$ ($3.689 > 1,96$). Nilai koefisien parameternya sebesar +0,361 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_4 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap performance.

2) Pengujian Moderasi *Effect*

Tabel 4.22 Uji Hipotesis berdasarkan Moderasi *Effect*

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
Interaksi MOT*GAI -> Performance	0,018	0,214	0,094	2,319	0,000

Sumber: Output PLS, 2024

Berdasarkan nilai *inner weight* yang terdiri dari Generative Artificial Intelligence (Z) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya dengan memoderasi Motivation (Y1) dan Performance (Y2).

a) Pengujian Hipotesis Kelima (H_5)

Hipotesis keempat menyatakan bahwa motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap performance yang diperkuat Generative Artificial Intelligence. Tabel menunjukkan bahwa variabel motivation memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,005 dan nilai t statistic $> 1,96$ ($2.319 > 1,96$). Nilai koefisien parameternya sebesar +0,018 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini

berarti H_4 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap performance yang diperkuat Generative Artificial Intelligence. Semakin tinggi motivation maka performance akan semakin meningkat yang diperkuat Generative Artificial Intelligence. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel standar Generative Artificial Intelligence merupakan variabel moderasi antara motivation terhadap performance.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Autonomy terhadap Motivation

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa autonomy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivation pada karyawan perhotelan Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi autonomy yang terdapat pada tempat kerja suatu karyawan, maka motivation akan semakin meningkat. Hal tersebut dapat terjadi karena Autonomi di tempat kerja dapat memiliki dampak positif terhadap motivasi karyawan karena memberikan karyawan rasa tanggung jawab dan kepercayaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.

Autonomy adalah salah satu kebutuhan dasar manusia yang berkontribusi pada motivasi intrinsik. Menurut karyawan, ketika individu merasa memiliki otonomi dalam tindakan dan kehidupan karyawan, karyawan cenderung merasakan motivasi yang lebih besar, merasa lebih terlibat secara intrinsik, dan mengalami kepuasan yang lebih tinggi dalam melakukan aktivitas tersebut. (Deci & Ryan, 2008). Hasil penelitian (Chen et al., 2020) menunjukkan bahwa dukungan autonomy dan iklim yang melibatkan tugas dirasakan berhubungan positif terhadap motivasi.

Seorang karyawan Dengan diberikan otonomi dalam pekerjaan, karyawan merasa bahwa mereka memiliki tanggung jawab penuh atas tugas-tugas karyawan. Hal ini dapat memberikan perasaan sense of ownership dan membuat karyawan lebih termotivasi untuk

mendapatkan hasil terbaik. Kemudian Autonomi memberikan karyawan kebebasan untuk mengatur waktu dan cara karyawan bekerja. Ini dapat membantu mengurangi perasaan terkekang dan memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan pekerjaan dengan gaya hidup dan preferensi individu karyawan.

Beberapa perhotelan di Makassar Memberikan autonomi kepada karyawan juga merupakan bentuk penghargaan atas kinerja dan kemampuan. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi karyawan untuk terus berkembang. Kemudian dengan Karyawan yang diberikan otonomi cenderung merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka karena karyawan memiliki kendali atas tugas-tugas dan keputusan yang mereka ambil. Hal ini dapat meningkatkan perasaan memiliki arti (*sense of purpose*) dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa memberikan autonomi kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi karena hal tersebut memperkuat rasa tanggung jawab, memberikan kebebasan dalam mengatur waktu kerja, memberikan penghargaan, dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azahra, F., & Isa, M. (2021) yang menyatakan bahwa Variabel motivasi secara positif signifikan memediasi job autonomy dan adversity quotient terhadap kinerja. berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan UKM dan Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmatulloh, A., & Pangestu, E. R. (2022) Secara parsial besarnya pengaruh Job Autonomy terhadap kinerja karyawan sebesar 10,6% dan Perilaku Cyberloafing terhadap kinerja karyawan sebesar 12,4%.

2. Pengaruh Competence terhadap Motivation

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa competence memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivation pada karyawan perhotelan Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik competence yang terdapat pada suatu karyawan,

maka motivation akan semakin meningkat. Hal tersebut dapat terjadi karena Kompetensi yang baik dapat memiliki dampak positif terhadap motivasi karyawan karena memberikan mereka perasaan percaya diri, memungkinkan mereka untuk merasa dihargai dalam pekerjaan mereka, dan mendorong perkembangan profesional.

Menurut Wicaksono, D. A., (2020) Competence adalah persepsi individu tentang kemampuan mereka untuk menguasai keterampilan, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Hal ini melibatkan rasa percaya diri dan keyakinan bahwa individu memiliki kemampuan yang diperlukan untuk berhasil dalam hal – hal yang mereka lakukan. Dalam penelitian ini ada beberapa indikator competence yaitu: pemahaman penguasaan tugas, inisiatif dan kreativitas. Dalam pemahaman penguasaan tugas individu memiliki pemahaman yang baik tentang tugas atau tanggung jawab mereka dan mampu menguasainya dengan baik.

Ketika karyawan merasa memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka, karyawan cenderung merasa lebih percaya diri. Hal ini dapat meningkatkan motivasi karena karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Kemudian dengan karyawan Memiliki competence yang baik juga merupakan bentuk pengakuan atas kemampuan individu. Ini dapat meningkatkan motivasi karena karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Karyawan perhotelan pada kota Makassar dapat menjadikan kompetensi sebagai peluang pengembangan karena karyawan yang memiliki kompetensi yang baik cenderung mendapatkan lebih banyak peluang untuk pengembangan profesional. Hal ini dapat menjadi motivasi tambahan bagi mereka untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan mereka.

Kompetensi/competence yang baik sering kali berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Melihat hasil kerja yang baik dan efektif dapat menjadi sumber motivasi yang

kuat bagi karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa memiliki kompetensi yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan karena hal tersebut memperkuat rasa percaya diri, memberikan pengakuan atas kemampuan, memberikan peluang pengembangan, dan berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022) yang menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, semangat kerja dan tim kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dan kinerja pegawai yang ada di Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Surabaya. Dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustiana, N. (2023) Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja baik secara parsial.

3. Pengaruh Relatedness terhadap Motivation

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa relatedness memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivation pada karyawan perhotelan Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat relatedness yang terdapat pada suatu karyawan, maka motivation akan semakin meningkat. Hal tersebut dapat terjadi karena relatedness atau hubungan antarpribadi adalah salah satu aspek yang penting untuk meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Ketika karyawan merasa terhubung dengan rekan kerja, atasan, atau lingkungan kerja secara umum, mereka cenderung merasa lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Cahyandari Adiwena, B. Y. (2023) Relatedness adalah hubungan sosial atau relasi sosial individu dalam berinteraksi dengan individu lain dalam satu komunitas serta memiliki rasa saling bergantung satu dengan yang lain. Dalam penelitian ini ada beberapa indikator relatedness yaitu: dukungan sosial dan rasa saling peduli. Dalam dukungan sosial Individu merasa didukung oleh orang lain dalam tugas, upaya, atau tantangan yang

mereka hadapi sedangkan rasa saling peduli menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap kebutuhan, keinginan, dan kesejahteraan orang lain.

Relatedness yang positif menciptakan rasa keterlibatan yang dapat memperkuat motivasi intrinsik karyawan, karena karyawan merasa bahwa pekerjaannya berkaitan dengan nilai-nilai personal atau kebutuhan sosial mereka. Hubungan yang baik dengan rekan kerja atau atasan dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas terhadap perusahaan, dan motivasi untuk berkinerja tinggi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan bagaimana cara menciptakan lingkungan kerja yang mendukung hubungan yang positif di antara karyawan agar dapat meningkatkan motivasi kerja secara keseluruhan.

Kemudian bagi karyawan perhotelah di kota Makassar Relatedness yang tinggi dapat meningkatkan motivasi karyawan karena memberikan rasa keterlibatan, hubungan yang kuat antara pekerjaan dan kebutuhan personal karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka terkait dengan minat, nilai, atau tujuan pribadi mereka, mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk berhasil. Selain itu, relatedness yang baik pada karyawan juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kooperatif, mendukung, dan inklusif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Dengan merasa terhubung dengan orang lain di tempat kerja dan menerima dukungan sosial, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohune, S. H., Trang, I., & Djemly, W. (2023) yang menyatakan bahwa Relatedness berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Turnover Intention dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salsabila, N. S., & Budiman, A. (2023) Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepuasan kebutuhan dasar berpengaruh terhadap work engagement

sebesar 75,3% (R Square 0,868).

4. Pengaruh Motivation terhadap Performance

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivation memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performance pada karyawan perhotelan Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat motivation yang terdapat pada suatu karyawan, maka performance akan semakin meningkat. Hal tersebut dapat terjadi karena ketika seseorang merasa termotivasi dengan baik, mereka cenderung memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan dan melakukan pekerjaan dengan semangat. Motivasi yang positif juga membuat seseorang lebih berkomitmen terhadap pekerjaan dan lebih mungkin untuk menunjukkan inisiatif, kreativitas, dan upaya tambahan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Supriyanto, S., & Arwin, A. (2021) Motivation adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam mencapai tujuannya. Dalam penelitian ini ada beberapa indikator motivasi yaitu: Tanggung jawab pribadi dan Prestasi kerja. Tanggung jawab pribadi merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Sedangkan prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya.

Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka lebih mungkin untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan hati-hati, fokus, dan tekun. Karyawan juga dapat mengatasi hambatan dan tantangan dengan lebih baik karena memiliki dorongan internal yang kuat untuk sukses. Ini semua berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, motivasi yang positif juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang kemudian dapat memengaruhi kinerja. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung

merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen terhadap perusahaan, tingkat retensi karyawan, dan kolaborasi antar rekan kerja. Dengan demikian, motivasi yang positif dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi, M. (2019) yang menyatakan bahwa kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja adalah signifikan. Dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh F Waruwo (2017) yang menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik (82,20%) dan motivasi ekstrinsik (83,56%) memiliki pengaruh pada kinerja karyawan (76,42%) di RS Rajawali dan Stikes Rajawali Bandung.

5. Pengaruh Motivation terhadap Performance yang dimoderasi oleh Generative Artificial Intelligence

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivation memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performance yang dimoderasi oleh Generative Artificial Intelligence pada karyawan perhotelan Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat motivation yang terdapat pada suatu karyawan yang dimoderasi oleh Generative Artificial Intelligence, maka performance akan semakin meningkat. Hal tersebut dapat terjadi karena GAI dapat menganalisis data individu karyawan untuk memahami preferensi, kekuatan, dan kelemahan mereka, dan kemudian menyajikan motivasi yang disesuaikan dengan kebutuhan individu. Ini dapat membantu menghasilkan dorongan yang lebih efektif bagi setiap karyawan.

Menurut Praramadhan, A. A., & Saputra, G. E. (2021) Generative Artificial Intelligence (GAI) adalah jenis kecerdasan buatan yang dirancang untuk memahami dan menciptakan data baru. GAI menggunakan teknik pembelajaran mendalam (deep

learning) dan pemrosesan bahasa alami (natural language processing) untuk menghasilkan konten baru secara otomatis, seperti gambar, teks, atau suara.

Generative artificial intelligence dapat menyediakan rekomendasi yang personal untuk pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan dan minat karyawan. Ini memungkinkan karyawan untuk terus belajar dan berkembang, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja, kemudian dapat juga membantu dalam menciptakan kesempatan kolaborasi yang lebih baik di antara karyawan, mendorong keterlibatan tim, dan menciptakan iklim kerja yang positif, yang secara langsung dapat memengaruhi motivasi dan kinerja. Serta dapat membantu dalam memantau kinerja karyawan dan memberikan umpan balik secara real-time. Ini dapat membantu karyawan memahami seberapa baik mereka melakukan pekerjaan dan memberikan dorongan atau bimbingan yang tepat. Dengan demikian, GAI dapat berperan sebagai moderator untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan cara-cara yang disesuaikan dengan individu, serta menawarkan dukungan yang dapat mengoptimalkan performa karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tahsin, M., & Afkar, M. A. (2023) penelitian ini dapat berkontribusi secara positif untuk pengembangan industri desain interior, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi para profesional dan klien.