

Leadership.compensation,motivation

by Juliana Juliana

Submission date: 20-Nov-2019 12:47PM (UTC+0700)

Submission ID: 1217725112

File name: 33274_Juliana_Juliana_Leadership.compensation_motivation_465213_1892636363.docx (92.16K)

Word count: 4327

Character count: 28411

Leadership, Compensation Dan Motivation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Citi International Sun Yat Sen

Juliana¹, Arifin Djakasaputra²

¹Fakultas Pariwisata, Universitas Pelita Harapan
e-mail: juliana.stpph@uph.edu

²Fakultas Ekonomi, Universitas Tarumanagara
e-mail: arifinds@gmail.com

Diterima	Direvisi	Disetujui
01-01-2020	01-02-2020	01-03-2020

Abstrak - In the business world, people are important assets to achieve goals. Because humans play a role in mobilizing, processing and implementing all business actions. So with that, the human element needs to get affection. But humans as workers in the organization are not only manufacturing aspects. Separating as a valuable management instrument, because management with various types of exist¹⁵ human resources namely capital, technology is difficult to run without humans This research purpose to determine the figure of significant compensation, leadership, and motivation to job satisfaction. Data collection technique is using a questionnaire. The hypotheses were tested with primary data with the total sample 35 respondents collected through structured questionnaire using non probability sampling method. Writer use questionnaire as method of collecting data, The Questionnaire use Likert Scale such as 1 (Strongly Disagree), 2 (Disagree), 3 (Rather Disagree), 4 (Rather Agree), 5 (Agree), 6 (Strongly Agree). Data were analyzed using multiple regression analysis. The results ⁷ the analysis concludes that there is simultaneously a leadership effect, compensation, and motivation to job satisfaction.
Keywords : leadership, compensation, motivation, job satisfaction

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan salah satu industri yang memberikan sumbangan besar bagi kemajuan dunia karena penyebab gandranya sektor pariwisata dapat melahirkan perubahan yang berhubungan dengan kegiatan sosial, ekonomi dan budaya sehingga dapat memengaruhi perbisnisan, kapitalisasi, mata pencaharian serta mutu hubungan antar manusia. Dalam dunia usaha, manusia merupakan aset yang penting untuk mencapai tujuan. Karena manusia berperan dalam memobilisasi, mengolah dan melaksanakan seluruh aksi tindakan usaha. Maka dengan itu, unsur *human* perlu mendapat afeksi. Akan tetapi manusia sebagai tenaga kerja dalam organisasi tidak hanya sebagai aspek pabrikasi. Memisahkan sebagai instrumen manajemen yang berharga, karena manajemen dengan berjenis sumber daya manusia yang ada yakni kapital, teknologi sulit berjalan tanpa manusia. Jadi, dalam hal ini pihak manajemen harus melakukan usaha agar dapat mengembangkan mutu sumber daya manusianya melalui ekspansi sumber daya manusianya dan memandangnya sebagai harta organisasi yang harus ditingkatkan dengan cara memberi *training* memberikan remunerasi memadai, mengabdikan ranah kerja yang berdaya guna

beserta kondisi lain agar tenaga kerja merasa terpenuhi kebutuhannya sehingga pekerja terdorong untuk dapat bertugas dengan penuh tanggung jawab dan mempunyai antusiasme yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya alhasil dapat meningkatkan kapasitas kemampuan dari pekerja. Apabila industri dapat memenuhi hasrat para karyawannya, maka di dalam diri setiap karyawan tersebut akan muncul kesenangan dalam bertugas yang akan berefek pada penambahan kapasitas kerjanya. Seluruh karyawan mendoakan terdapat nikmat kepuasan diri dalam benak para karyawan tersebut. Hal ini serupa diharapkan oleh manajer Hotel Citi International Sun Yat Sen bagi karyawannya, karena melalui *job satisfaction* tersebut dapat memengaruhi daya kerja karyawan dalam membagikan sokongan usaha yang terbaik yang dapat diberikannya dalam upaya mencapai performa kerja yang baik. Tetapi dalam mendorong karyawan untuk mewujudkan *job satisfaction* bukanlah melambangkan pekerjaan yang gampang untuk direalisasikan sama seperti yang dialami oleh manajer Hotel Citi International Sun Yat Sen. Dikarenakan adanya dissimilaritas kebutuhan dari karyawan, bukan hanya berbeda dalam kinerjanya dalam menuntaskan pekerjaan tetapi juga berbeda dalam keinginan setiap pekerja berbeda antara satu dengan lainnya. Terdapat pekerja yang

bekerja dengan dorongan untuk membentangkan karir, tetapi ada yang memiliki dorongan untuk memperoleh upah yang tinggi. Oleh karena itu, bentuk dorongan antar karyawan juga beranekaragam antara yang lain. Maka karena itu hotel berusaha mendorong tenaga kerjanya dengan berikhtiar untuk memaklumi rekognisi karyawan mengenai apa yang diinginkan dari hotel sebagai pengaktualan, pemenuhan keinginan karyawan yang menyatu dengan sikap mental, koreksi dan aksi yang nyata dalam pribadi tenaga kerja itu sendiri. Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan dalam hal kepuasan kerja adalah bagaimana caranya memberikan kompensasi yang terbaik, yaitu sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga para karyawan dapat merasakan kepuasan sehingga dapat berdampak positif bagi perusahaan, sehingga tujuan perusahaan yaitu meningkatkan nilai perusahaan dapat tercapai. Kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh hotel kepada karyawannya yang telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan deksripsi kerja. Hotel Citi International Sun Yat Sen merupakan hotel yang tidak terlalu jauh dari pusat kota, di mana akses sangat mudah dari hotel ini ke sejumlah atraksi dan landmarks seperti Thamrin Plaza, Tirtanadi Water Tower, Pantai Cermin Theme Park. Menurut (Mudor, 2011) menyatakan bahwa kepemimpinan dibutuhkan bila suatu organisasi ingin sukses, di mana karyawan yang baik selalu ingin mengetahui bagaimana karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai arah organisasi. Faktor lain yakni kompensasi juga memengaruhi kepuasan kerja karyawan selain kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu aspek yang harus dimiliki oleh seorang manajer yang ingin berhasil (Malik, 2011). Dorongan yang baik akan mendapat kesan kesenangan kerja yang baik sehingga tercipta rasa tanggung jawab dan gairah kerja untuk menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang baik untuk tugasnya. Kesenangan kerja menuntut pimpinan perusahaan untuk peka terhadap kepentingan karyawan. Pimpinan organisasi melaksanakan penghampiran tidak hanya pada karyawan tetapi juga pada keluarga dan lingkungannya sehingga organisasi dapat mengetahui apa yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Moorhead & Griffin, 2013) kepuasan kerja merupakan derajat di mana seseorang puas atau terpenuhi oleh tugas dan tanggung jawabnya. Menurut (Mangkunegara, 2013) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. *Compensation* menurut (Rivai, 2013) berarti sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja karyawan. Apakah masalah dalam penelitian ini apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan *leadership* terhadap kepuasan kerja karyawan?, apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan *compensation* terhadap kepuasan

kerja karyawan?, apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan *motivation* terhadap kepuasan kerja karyawan?, apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan *leadership*, *compensation* dan *motivation* terhadap kepuasan kerja karyawan?. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan *leadership*, *compensation* dan *motivation* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Mempertahankan kesenangan kerja merupakan tugas penting yang harus dilaksanakan oleh seorang *leader*. Implementasi kepemimpinan organisasi yang satu dengan organisasi lainnya biasanya beranekaragam tergantung pada situasi, kondisi kerja, dan jenis pekerjaan yang dilaksanakannya.

Lazimnya organisasi mendambakan kepemimpinan yang berpusat pada produksi tinggi dan hubungan yang tinggi secara bersamaan, di mana produktivitas perusahaan baik menggunakan atau tanpa menggunakan perspektif berupa hubungan antara atasan dan bawahan.

Menurut (Yanoto, 2018) menyatakan kepemimpinan *leadership* merupakan kunci bagi organisasi dalam mencapai tujuan sesuai visi dan misi organisasi. Pemimpin yang dapat menginspirasi dan mengomunikasikan tujuan organisasi dengan baik. Model kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan merasa puas dalam beoperasi di dalam organisasi sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alonderiene, 2016) menyatakan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan mempunyai pengaruh penting terhadap kepuasan kerja, Tingkat kompatibilitas pemimpin dan pekerja merupakan salah satu faktor yang paling penting pada kepuasan kerja. Pemimpin yang memiliki fitur kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan lebih disukai karyawan. Pekerja ingin manajer untuk menjadi pemimpin. Ketidakpuasan pekerjaan muncul ketika ada kesenjangan antara harapan pekerja terhadap fitur kepemimpinan yang dimiliki manajer. Tingkat kepuasan kerja meningkat ketika kesenjangan antara harapan pekerja mengenai karakteristik kepemimpinan manajer berkurang. Situasi ini menyingkirkan stres kerja yang dialami pekerja

Kompensasi mencakup baik imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Penghargaan ekstrinsik termasuk hadiah moneter dan non moneter. Hadiah uang non moneter mencakup hal-hal selain dari dasar membayar seperti manfaat. Uang adalah indikator motivasi. Kinerja karyawan akan meningkat jika mereka dibayar tinggi. Uang dianggap sebagai imbalan yang diberikan kepada karyawan terhadap pekerjaan, untuk mendukung keluarga mereka, dan pembayaran untuk pekerjaan yang dilakukan. Organisasi harus mempertimbangkan imbalan keuangan seperti gaji karena memiliki pengaruh yang kuat pada motivasi dan retensi karyawan. Gaji karyawan mencakup semua faktor kompensasi yang diberikan kepadanya terhadap karyanya. Gaji

merupakan komponen penting untuk retensi karyawan karena jika mereka merasa kesenjangan mengenai upah antara profesi dan lain-lain, mereka dapat puas atau kecewa terhadap pekerjaan mereka. Kurang bayar dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan merupakan salah satu faktor yang ekstrinsik yang bertanggung jawab untuk pekerjaan ketidakpuasan. Pembayaran memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat kepuasan karyawan. Gaji merupakan indikator yang memuaskan dan mengurangi tingkat ketidakpuasan pekerja. Jika seorang pekerja mendapatkan imbalan sesuai dengan keinginannya, maka akan dengan mudah mengolah pekerjaan yang berlebihan jika terjadi keadaan darurat. Misalnya jika gempa datang atau banjir datang dan perawat harus bekerja lembur, mereka dengan senang hati akan melakukannya. Jadi remunerasi adalah faktor yang paling memuaskan (Yaseen, 2013)

Bayaran dan harapan promosi kerja memberikan motivasi yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih keras agar dapat dipromosikan. Kesenjangan searah dengan motivasi. Setiap organisasi, kinerja yang luar biasa adalah mungkin dengan karyawan berkomitmen besar yang hanya dapat dicapai dengan motivasi karyawan. Organisasi menerapkan sistem gaji untuk menghargai karyawan untuk memenuhi tujuan tertentu, yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi karyawan. Namun kebanyakan organisasi memperoleh kemajuan sangat pesat dengan sepenuhnya sesuai dengan strategi bisnis mereka melalui penghargaan dan program motivasi yang seimbang untuk karyawan. Dalam lingkungan hidup yang ada karyawan sangat termotivasi memberikan layanan mereka sebagai sinergi untuk pencapaian tujuan organisasi, strategi bisnis, kemampuan tinggi, pertumbuhan dan kinerja Menurut pemahaman oleh (Singh, 2011) menyatakan bahwa terdapat korelasi positif antara motivasi dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rachmad, 2013) yang menyimpulkan bahwa: Penelitian ini mendapatkan faktor penting yang memengaruhi keterikatan organisasi adalah kepemimpinan dan komunikasi organisasi. Tetapi komunikasi organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama merupakan mediator bagi kepemimpinan dalam mempengaruhi keterikatan organisasi..

Penelitian yang dilaksanakan oleh (Muttaqien, 2014) menyatakan bahwa leadership dan compensation memiliki efek yang simultan terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing.

Pemahaman menurut (Suryadharma, Adi, Riana, & Sintaasih, Ketut, 2016) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Penelitian dilaksanakan oleh (Juliana & Djakasaputra, 2019) menyatakan bahwa variabel

leadership dan *compensation* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*

Penelitian yang dilakukan (Wardani & Jacob, 2018) membenarkan bahwa *leadership* dan *financial compensation* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wijayanti, 2013) mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Penelitian yang dilaksanakan oleh (E. Akbar, Mattalatta, 2017) menyatakan bahwa motivasi, kompensasi serta iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai

Penelitian yang dilaksanakan oleh (Hardiyana & Fasha Nurhadian, 2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta implikasinya pada kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini maka hipotesis yang dapat dirumuskan meliputi

H1: Terdapat pengaruh partial serta positif dan signifikan *leadership* terhadap kepuasan kerja

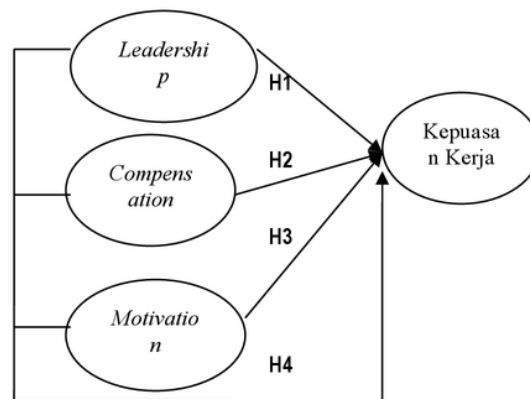
H2: Terdapat pengaruh partial serta positif dan signifikan *compensation* terhadap kepuasan kerja

H3: Terdapat pengaruh partial positif dan signifikan *motivation* terhadap kepuasan kerja

H4: Terdapat pengaruh partial serta positif dan signifikan *leadership*, *compensation* dan *motivation* terhadap kepuasan kerja

Dari hipotesis yang telah dijabarkan dapat dibuat rerangka konseptual

Gambar 1
Rerangka Konseptual



Sumber : (Wardani & Jacob, 2018; Wijayanti, 2013)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Lokasi Penelitian ini ada di Hotel Citi International Sun Yat Sen. Subjek penelitian merupakan karyawan hotel Citi International Sun Yat Sen.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang didapatkan pada penelitian ini berupa angka-angka yang selanjutnya akan dilakukan analisis dan dijabarkan secara deskriptif. Dalam penelitian ini informasi sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal, data internal dan eksternal dari sumber yang relevan, data *Company Profile* Hotel Citi International Sun Yat Sen data karyawan yang berhubungan dengan objek penelitian.

Metode Penentuan Sampel

Metode dalam pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non – Probabilitas yaitu metode *convenience sampling*. (Sekaran, Uma dan Bougie, 2016) Populasi dalam penelitian ini merujuk pada karyawan Hotel Citi International Sun Yat Sen Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan Hotel Citi International Sun Yat Sen.

Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Selanjutnya penulis melakukan analisis kuantitatif untuk menguji hipotesis yang dirumuskan. Analisis berdasarkan pada variabel *leadership, compensation, motivation dan kepuasan kerja*. Data yang dianalisis menggunakan skala Likert dengan enam poin (1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=agak tidak setuju, 4=agak setuju, 5=setuju, 6=sangat setuju). Analisis kuantitatif akan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23.0 for windows.

Setelah kuesioner disebar, diisi dan dikumpulkan, kemudian hasilnya dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta analisis regresi linier berganda. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menentukan apakah data tersebut layak, valid dan reliabel. Selanjutnya untuk mengetahui instrumen yang digunakan tersebut valid atau tidak, penulis menggunakan validitas internal yang dibantu dengan program komputer, yaitu program SPSS versi 22.0 for windows.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel tidak bebas (*dependent variable*). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y : variabel terikat (*dependent variabel*)
yaitu kepuasan kerja karyawan

a : nilai intersep (*konstanta*)

b : koefisien regresi linier

X_1 : variabel bebas (*independent variabel*)
yaitu *leadership*

X_2 : variabel bebas (*independent variabel*)
yaitu *compensation*

X_3 : variabel bebas (*independent variabel*)
yaitu *motivation*

e : epsilon atau *error* pada garis regresi, merupakan selisih nilai Y yang diprediksikan dengan nilai Y yang diperoleh

Uji validitas dan reliabilitas merupakan pengujian awal penelitian ini dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, uji F, kemudian pengujian asumsi klasik dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji F atau dikenal juga dengan ANOVA digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan menguji apakah model yang dibuat signifikan atau tidak signifikan. Apabila nilai $\text{sig} < \alpha$, maka hipotesis ditolak, ini berarti paling sedikit terdapat satu variabel independen yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila $\text{sig} \geq \alpha$, maka hipotesis tidak ditolak, ini berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari semua variabel dependen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Sekaran, Uma dan Bougie, 2016)

Uji t digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang menyatakan dua atau lebih mean dari kelompok. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05. Penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria: Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Sekaran dan Bougie, 2016 hal.310).

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui kontribusi dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas data untuk masing-masing variabel diukur dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel dimana suatu instrumen dinyatakan valid apabila korelasi antara dua skor suatu butir dengan skor totalnya minimal sebesar 0,3. Berikut adalah data hasil output SPSS untuk mencari nilai korelasi antara setiap butir pertanyaan dengan skor totalnya: (Sekaran, Uma dan Bougie, 2016)

Pada tabel 1 terlihat bahwa seluruh indikator pernyataan memiliki nilai korelasi yang lebih besar daripada 0.3 di mana semua indikator dinyatakan valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas *Leadership*
Item-Total Statistics

Scale	Scale	Corrected	Cronbach
Mean	Varianc	Item-	's Alpha
if Item	e if	Total	if Item
Delete	Item	Correlati	Deleted
d	Deleted	on	

LE 1	19.0286	3.499	,359	,795
LE 2	19.4000	3.306	,504	,750
LE 3	19.3429	2.820	,660	,695
LE 4	19.1143	2.987	,539	,741
LE 5	19.3429	2.879	,709	,681

Sumber : Hasil Olahan Data (2017)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas *Compensation*
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CO 1	23.2286	6.005	,431	,808
CO 2	23.5143	6.081	,446	,803
CO 3	23.7143	5.739	,620	,766
CO 4	23.5714	5.605	,654	,759
CO 5	23.6000	5.365	,669	,753
CO 6	23.8000	5.459	,599	,770

Sumber : Hasil Olahan Data (2017)

Pada tabel 2 terlihat bahwa seluruh indikator pernyataan memiliki nilai korelasi yang lebih besar daripada 0.3 di mana semua indikator dinyatakan valid

Tabel 3 Hasil Uji Validitas *Motivation*
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MO 1	18.4857	2.434	,321	,661
MO 2	18.7143	2.445	,341	,591
MO 3	18.8000	2.165	,448	,537
MO 4	18.5429	2.079	,455	,531
MO 5	18.7143	2.151	,471	,526

Sumber : Hasil Olahan Data (2017)

Pada tabel 3 terlihat bahwa seluruh indikator pernyataan memiliki nilai korelasi yang lebih besar daripada 0.3 di mana semua indikator dinyatakan valid

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
--	----------------------------	--------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

	Deleted	Deleted	on	Deleted
KEK 1	33.4286	14.782	,427	,894
KEK 2	33.2286	12.887	,699	,868
KEK 3	33.2857	12.622	,818	,855
KEK 4	33.5143	14.198	,528	,885
KEK 5	33.5429	13.667	,516	,889
KEK 6	33.3714	13.182	,815	,858
KEK 7	33.3429	13.467	,765	,863
KEK 8	33.2857	13.622	,775	,863

Sumber : Hasil Olahan Data (2017)

Pada tabel 4 terlihat bahwa seluruh indikator pernyataan memiliki nilai korelasi yang lebih besar daripada 0.3 di mana semua indikator dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dapat dilihat dengan menggunakan cronbach alpha (Sekaran,Uma dan Bougie, 2016) Jika cronbach alpha>0.6, maka dapat dikatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
<i>Leadership</i>	0.777	5	Reliabel
<i>Compensation</i>	0.807	6	Reliabel
<i>Motivation</i>	0.626	5	Reliabel
<i>Kepuasan Kerja</i>	0.887	8	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data (2017)

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat dilihat hasil uji reliabilitas terhadap 92 responden dan didapat bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel *leadership* (X1) = 0,763, variabel *compensation* (X2) = 0,862, variabel *motivation* (X3) = 0,863 dan variabel *kepuasan kerja* (Y) = 0,887. Kesemua variabel tersebut memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,600. Ini berarti bahwa variabel X1, X2, X3 dan Y tersebut telah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliabel serta layak untuk disebarkan kepada responden guna penelitian.

Deskripsi Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini populasi merupakan karyawan hotel Citi International Sun Yat Sen. Metode pengambilan data yang digunakan adalah metode survey langsung ke hotel Citi International Sun Yat Sen. Metode survei ini melalui cara datang langsung ke lapangan dengan disertai menyebarkan

10 sioner yang telah disusun oleh penulis dan data yang tertulis maupun tidak tertulis yang didapatkan dari hotel Citi International Sun Yat Sen. Data tersebut meliputi data skor *leadership*, *compensation*, *motivation*, dan kepuasan kerja karyawan. Adapun data yang didapatkan melalui metode di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Deskripsi Subjek Penelitian

Karakteristik	Kriteria	Jumlah
Jenis	Laki-Laki	20
Kelamin	Perempuan	15
Tingkat Pendidikan	SMK	15
	Diploma	8
	S1	5
	Lain-Lain	7
Usia	<30 tahun	17
	31 – 40 tahun	10
	41-50 tahun	5
	>50 tahun	3

Sumber : Hasil Olahan Data (2017)

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961	.923	.915	1.3055

Sumber :Hasil Olahan Data (2017)

Setelah melakukan tabulasi dengan program spss, 15 il yang didapatkan dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.923 Hal ini menunjukkan bahwa *leadership, compensation, motivation* terhadap *kepuasan kerja* sebesar 92.3% dan sisanya dapat dijelaskan oleh variable lainnya diluar penelitian

Uji F

Hasil uji F ini dapat dilihat dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model signifikan sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka model tidak signifikan.

Dengan *Level of Significant* $\alpha = 5\%$, $n = 35$, $df1 = 3$ dan $df2 = 31$, berdasarkan hasil analisis SPSS yang disajikan pada Tabel 8 didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan sig. sebesar 0.00 yang artinya sig < 0.05. Oleh karena itu variabel *leadership, compensation dan motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja* karyawan berarti menolak H_0 dan menerima H_1 .

Tabel 8. Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	6.311	3	2.104	123.426	.000 ^b
Residual	.528	31	0.17		
Total	6.839	34			

a. Predictors: (Constant), *Leadership, compensation, motivation*

3

<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif>

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Hasil Olahan Data (2017)

Uji t

Uji t dapat juga dilakukan dengan membandingkan hasil t_{hitung} dan t_{tabel} dengan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Nilai dari uji t-test dapat dilihat dari p-value (pada kolom Sig.) pada masing-masing variabel bebas (Sekaran, Uma dan Bougie, 2016) Pengujian ini dimaksudkan untuk menganalisis apakah *leadership, compensation* serta *motivation* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Citi Internasional Sun Yat Sen.

Tabel 9. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	1.253	.308	.823	.417
LE	.127	.072	.133	1.774
CO	.861	.087	.822	5.902
MO	.068	.081	.055	.847

Sumber : Hasil Olahan Data (2017)

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi memiliki tujuan untuk dipergunakan dalam suatu situasi dimana hipotesis dari satu independen variabel memengaruhi satu dependen variabel. (Sekaran, Uma dan Bougie, 2016) Dari hasil perhitungan analisis regresi berganda 15 apatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1.253 + 0.127X_1 + 0.861X_2 + 0.68X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan bahwa

konstanta sebesar 1.253 ,hasil memperlihatkan bahwa apabila seluruh variabel independen bernilai nol maka Y sebesar 1.253

Kesenangan kerja akan meningkat sebesar 0.127 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (*leadership*). Jika *leadership* mengalami peningkatan satu satuan, maka kesenangan kerja akan meningkat sebesar 0.127 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan

14 enangan Kerja akan meningkat sebesar 0.861 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (*compensation*). Jika *compensation* mengalami 14 ingkatan satu satuan, maka kesenangan kerja akan meningkat sebesar 0.861 satuan dengan asumsi variabel lainn 14 dianggap konstan

Kesenangan Kerja akan meningkat sebesar 0.68 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_3 (*motivation*). Jika *motivation* mengalami peningkatan satu satuan, maka kesenangan kerja akan meningkat sebesar 0.861 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan

Analisa dan Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan hasil untuk ketiga hipotesis adalah sebagai berikut: Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif *leadership, compensation* dan *motivation* terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh (Wijayanti, 2013) menyatakan bahwa *motivation* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan KPRI Pertaguma Kota madiun dimana motivasi dari dalam diri individu yang tinggi akan mengakibatkan kepuasan kerja juga meningkat serta penelitian yang dilaksanakan oleh (Wardani & Jacob, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa kepemimpinan seseorang individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan serta imbalan finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang menunjukkan hubungan searah dalam arti imbalan finansial berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 10 Hasil Penelitian

	Hipotesis	Uji Reliabilitas	Uji t	Hasil
H1	<i>Leadership</i> terhadap Kepuasan Kerja	0.777	1.774	Tidak ditolak
H2	<i>Compensation</i> terhadap Kepuasan Kerja	0.807	5.902	Tidak ditolak
H3	<i>Motivation</i> terhadap Kepuasan Kerja	0.626	.847	Tidak ditolak

Sumber : Hasil Olahan Data (2017)

7

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh *leadership, compensation* dan *motivation* terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Citi International Sun Yat Sen dapat dibuat simpulan sebagai berikut

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan *leadership* terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik *leadership* yang diberikan maka semakin tinggi kepuasan kerja.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan *compensation* terhadap kepuasan kerja. Artinya pemberian *compensation* yang adil dan merata dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan *motivation* terhadap kepuasan kerja. Artinya

karyawan yang termotivasi dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerjanya.

- Terdapat pengaruh *leadership, compensation* dan *motivation* terhadap kepuasan kerja. Artinya *leadership, compensation* dan *motivation* yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Implikasi praktis dan implikasi teoritis bahwa untuk peneliti selanjutnya yang mengangkat topik sejenis diharapkan dapat menambah variabel atau indikator lainnya yang belum dimasukkan dalam penelitian ini. Penelitian ini memiliki keterbatasan generalisasi, keterbatasan waktu, keterbatasan tenaga di mana penelitian ini hanya dilakukan di satu wilayah yaitu daerah Medan Setelah menganalisis permasalahan yang terdapat pada Hotel Citi International Sun Yat Sen maka saran yang dapat diberikan adalah agar hotel Citi International Sun Yat Sen dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan peningkatan pemberian *compensation*, menciptakan iklim kerja yang kondusif, serta motivasi yang menggairahkan semangat kerja karyawan

4. REFERENSI

- Alonderiene, R. dan M. (2016). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. *International Journal of Educational Management*, v30 n1, p140-164 2016.
- E. Akbar, Mattalatta, G. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sinjai. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 257–269.
- Hardiyana, A., & Fasha Nurhadian, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(2), 104–118.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Juliana & Djakasaputra, A. (2019). *Leadership dan Compensation terhadap Job Performance Karyawan Swiss-Belinn Hotel Medan*. 17(2), 157–162.
- L. Mathis, Robert dan H. Jackson, J. (2011). *Human Resource Management* (Edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Malik. (2011). Member satisfaction factors working at the University of Balochistan. *Internasional. Journal of Balochistan University Pakistan*.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi (Diana Angelica, Penerjemah.). In *Jakarta: Penerbit Salemba Empat*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>
- Mudor. (2011). The relationship between human

- resource management practices, turnover and job satisfaction. *Internasional Journal of Songkla University Thailand*.
- Muttaqien, F. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan. *Jurnal WIGA*, 4(1), 19–33.
- Rachmad, H. (2013). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan. *Makara Seri Sosial Humaniora*.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, & Coulter, M. (2014). Management (12th Ed). In *Prentice Hall*.
[https://doi.org/10.1002/1521-3773\(20010316\)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/1521-3773(20010316)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C)
- Sekaran, Uma dan Bougie, R. (2016). (2016). *Research Methods for Business* (7th editio). John Wiley & Sons Limited.
- Singh. (2011). Relationship Between Motivation and Job Satisfaction of The White Collar Employee. *Research Scholar, Faculty of Management Studies, Banaras Hindu University, Varanasi, Vol. VII*.
- Suryadharma, Adi, M., Riana, G., & Sintaasih, Ketut, D. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bpr Sri Artha Lestari Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2, 335–358.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wardani, D., & Jacob, F. F. (2018). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomika*, 8(1), 18.
<https://doi.org/10.35384/jime.v8i1.91>
- Wijayanti, D. P. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kpri “Pertaguma” Kota Madiun. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 1(2), 199–206.
<https://doi.org/10.25273/equilibrium.v1i2.608>
- Yanoto, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. *Agora*, 6(1).
- Yaseen, A. (2013). Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction- A Study of Doctor's Dissatisfaction in Punjab. *International Journal of Human Resource Studies*, 3(1), 142.
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v3i1.3351>
- I(2), 199–206.
<https://doi.org/10.25273/equilibrium.v1i2.608>
- Yanoto, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi

Leadership.compensation,motivation

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

3%

2

Juliana Juliana. "Pengaruh Inovasi Dan Pengambilan Risiko Terhadap Perkembangan Wirausaha Muda Dalam Bidang Kuliner Di Wilayah Binong Tangerang", Khasanah Ilmu - Jurnal Pariwisata Dan Budaya, 2019

Publication

3%

3

ejournal.bsi.ac.id

Internet Source

3%

4

media.neliti.com

Internet Source

2%

5

ojs.unud.ac.id

Internet Source

1%

6

Submitted to University of Leicester

Student Paper

1%

7

docplayer.info

Internet Source

1%

8	Internet Source	1%
9	Submitted to Tarumanagara University Student Paper	1%
10	id.scribd.com Internet Source	1%
11	repository.widyatama.ac.id Internet Source	1%
12	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
13	Submitted to Monash South Africa Student Paper	1%
14	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	1%
15	Submitted to Udayana University Student Paper	1%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%