

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
HOME INN PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Rully Nugraha

NIM : 21 2013 375

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
HOME INN PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarja Ekonomi**



Nama : Rully Nugraha

NIM : 21 2013 375

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RULLY NUGRAHA

NIM : 21 2013 375

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, 3 Februari 2017

Penulis



RULLY NUGRAHA

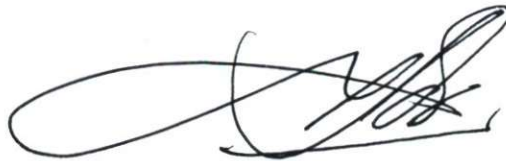
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap
Kepuasan Karyawan Home Inn Palembang
Nama : Rully Nugraha
NIM : 21 2013 375
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada tanggal, 3 Februari 2017

Pembimbing,



Dr.H. M. Idris, S.E., M.Si
NIDN/NBM: 786010/0213106001

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.si
NIDN: 0216057001

Motto dan Persembahan

MOTO :

“Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah melainkan orang-orang yang kufur (terhadap karunia Allah).” (Q.S. Yusuf ayat 87).

“Belajar bukan berarti kita bodoh, berusaha mengejar impian, bukan berarti kita akan gagal, usaha dan doa mu takkan sia-sia, sesungguhnya Allah SWT akan membalas usaha dan doa mu”.

***Terucap syukur kepadamu
Ya Allah.....***

Skripsi kupersembahkan kepada

❖ Ayah dan Ibu yang Tercinta

❖ Keluarga yang Tercinta

❖ Almamaterku

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, dengan memanjatkan puja dan puji syukur atas kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Home Inn Palembang, terdapat 8 indikator dengan 50 sampel. Pada teknik analisis penulis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS versi 21.

Atas suksesnya penelitian ini, ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Ayahanda Iskandar Rizal.,SH dan Ibunda Juriah tercinta. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. Saudari-saudariku Intan Pramesti.,AMd, Safira Pratiwi.,Amd, Rifda Ayu Nugraha dan Anggraini Putri Nugraha terimakasih atas doa dan semangat yang telah diberikan.

Dengan keterbatasan yang dimiliki, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna karena masih banyak kelemahan dan kekurangan didalamnya, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, SE., M.,Si, Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.,Si. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Diah Isnaini, SE., M.Si selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Dr.H.M.Idris,S.E.,M.Si selaku Pembimbing skripsi yang telah mengajarkan, membimbing, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak Edy Liswani.,SE.,M.Si selaku pembimbing akademik selama penulis menjalani perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Bapak Dedy, selaku Manajer Home Inn Palembang yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis.

9. Wanitaku Afifah Putri Amanda yang telah membantu penulis dan selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini. Penulis harap Allah SWT akan mempersatukan cinta kita selamanya.
10. Sahabat-sahabatku Rachmad Algani, Adinda Maharani, Ubay, Fiqih, Theo Eka Wijaya, dan Edwin yang telah membantu dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan doa serta dukunganya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
12. Kakak Iman Zuhdi SE.,SE..Sy yang telah membimbing, mengajarkan serta memberikan do'a dan dukungan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
13. Teman-teman satu angkatan 2013 dan keluarga besar kelas CM 13.2 yang telah membuat hari-hari penulis sangat indah dibangku perkuliahan.
14. Sahabat sekaligus keluarga besar KKN Posko 205 dan 206 yang selalu membuat cerita dan kisah yang indah selama masa KKN.
15. Dan kepada pihak-pihak lain yang telah begitu banyak membantu namun tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini, Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin Ya Robbalalamin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, Februari 2017

Penulis

(Rully Nugraha)

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	x
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xii
HALAMAN GAMBAR.....	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya.....	7
B. Landasan Teori.....	8
1. Kepuasan Kerja.....	8
a).Pengertian Kepuasan Kerja	8
b).Indikator Kepuasan Kerja	9

c).Teori Kepuasan Kerja	10
2. Gaya Kepemimpinan.....	11
a).Pengertian Gaya Kepemimpinan	11
b).Indikator Gaya Kepemimpinan	11
c).Model Gaya Kepemimpinan	11
3. Kompensasi.....	13
a).Pengertian Kompensasi	13
b).Jenis-jenis Kompensasi	14
C. Hipotesis.....	15
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	16
B. Lokasi Penelitian	16
C. Operasionalisasi Variabel.....	17
D. Populasi dan Sampel	17
E. Data yang Diperlukan	19
F. Teknik Pengumpulan Data.....	19
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	20
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	28
B. Pembahasan Hasil Penelitian	40
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	79
B. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1	3
Tabel III.1	17
Tabel III.2	18
Tabel III.3	21
Tabel IV.1	35
Tabel IV.2	36
Tabel IV.3	37
Tabel IV.4	38
Tabel IV.5	39
Tabel IV.6	41
Tabel IV.7	42
Tabel IV.8	43
Tabel IV.9	44
Tabel IV.10	46
Tabel IV.11	47
Tabel IV.12	49
Tabel IV.13	50

Tabel IV.14	52
Tabel IV.15	54
Tabel IV.16	55
Tabel IV.17	56
Tabel IV.18	58
Tabel IV.19	59
Tabel IV.20	61
Tabel IV.21	63
Tabel IV.22	65
Tabel IV.23	66
Tabel IV.24	68
Tabel IV.25	69
Tabel IV.26	71
Tabel IV.27	73
Tabel IV.28	75
Tabel IV.29	77
Tabel IV.30	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar III.1	30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Pertanyaan (Kuesioner)
Lampiran 2	Tabulasi Kuesioner 50 Responden
Lampiran 3	Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas dan Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 5	Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Lampiran 6	Hasil Uji F (Simultan)
Lampiran 7	Hasil Uji t (Parsial)
Lampiran 8	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Lampiran 9	Tabel r
Lampiran 10	Tabel Distribusi F
Lampiran 11	Tabel Distribusi t
Lampiran 12	Surat Keterangan Selesai Riset
Lampiran 13	Jadwal Penelitian
Lampiran 14	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 15	Sertifikat AIK
Lampiran 16	Sertifikat TOEFL
Lampiran 17	Sertifikat KKN
Lampiran 18	Biodata Penulis

ABSTRAK

Rully Nugraha/ 212013375/ 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Home Inn Palembang/ Manajemen SDM.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Home Inn Palembang. Tujuannya untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Home Inn Palembang.

Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan tempat penelitian di Home Inn Palembang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 karyawan. Data yang digunakan adalah primer dan sekunder, sedangkan teknik pengumpulan datanya adalah kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda versi 21.

Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 2,243 + 0,617 X_1 + 0,260X_2$. Artinya gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 12,165 > F_{tabel} 4,04$. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (4,827 > 2,682)$ dan ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja $t_{hitung} > t_{tabel} (3,950 > 2,682)$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Rully Nugraha/ 212013375/ 2017, The Effects of Leadership Style and Compensation towards Employees' Work Satisfaction in Home Inn Palembang/ Human Resources Management

The formulation of the problems in this study is about the effects of leadership style and compensation towards employee's work satisfaction in Home Inn Palembang. The objective of the study is to determine the effects of leadership style and compensation towards employee's work satisfaction in Home Inn Palembang.

This study is an assosiative study which were held in Home Inn Palembang. The samples were collected from 50 employees which used as the primary and secondary data. Data were collected by using the questionnaires. Data analysis technique used Double Liniar Regression version 21.

The study result shown the equation of double linear regression $Y = 2,243 + 0,617 X_1 + 0,260X_2$. It means that the leadership style and compensation has positive effect towards employees' work satisfaction. Simultaneously, the study result also shown that the leadership style and compensation has a significant effect towards employees' work satisfaction with $F_{count} 12,165 > F_{table}$. The study result, partially, shown that the effect of leadership style towards employees' satisfaction with value of $t_{count} > t_{table}$ ($4,827 > 2,682$) and the effect of compensation towards employees' satisfaction with value of $t_{count} > t_{table}$ ($3,950 > 2,682$).

Keywords: Leadership Style, Compensation, Work Satisfaction.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam organisasi karena didalam sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat strategis sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen. Tersedianya sumber daya manusia bukanlah jaminan bahwa organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik.

Salah satu kajian sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2011:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Dengan demikian, kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

Mengingat pentingnya SDM bagi perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan kepuasan karyawannya yang bekerja secara maksimal dan karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Seorang pemimpin didalam melaksanakan fungsi dan peranan kepemimpinan agar dapat maksimal, maka perlu memahami dan menerapkan manajemen yang baik. Menurut Emron Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah (2016:89), gaya kepemimpinan adalah suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2011:117) besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi status nya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang

dinikmatinya semakin banyak pula dengan demikian kepuasan kerja semakin baik. Menurut Hasibuan (2011:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Home Inn Palembang adalah salah satu hotel bintang 2 di Palembang yang menyediakan layanan akomodasi, *business centre* dan juga *restaurant*. Home Inn Palembang merupakan badan usaha yang bergerak dibidang pelayanan, khususnya pelayanan jasa yang diberikan kepada masyarakat. Home Inn diresmikan pada tanggal 8 Agustus 2008 di Palembang.

Kepuasan pada dasarnya tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada pimpinan Home Inn Palembang dengan beberapa karyawan Home Inn yang berkenaan tentang kepuasan kerja karyawan penulis menemukan beberapa masalah yang terjadi pada Home Inn, masalah tersebut yaitu bisa dilihat dari data absensi karyawan Home Inn Palembang. Sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel I.1
Data Absensi Karyawan Home Inn Palembang Tahun 2016 Selama 5 Bulan

No	Bulan	Sakit	Ijin	Cuti	Tanpa Keterangan	Karyawan yang datang terlambat
1	Juni	2 Orang	-	-	3 Orang	17 Orang
2	Juli	-	1 Orang	3 Orang	1 Orang	21 Orang
3	Agustus	3 Orang	-	2 Orang	4 Orang	14 Orang
4	September	2 Orang	2 Orang	-	2 Orang	19 Orang
5	Oktober	1 Orang	-	-	3 Orang	16 Orang
Total		8 Orang	3 Orang	5 Orang	13 Orang	87 Orang

Sumber : Home Inn Palembang, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa adanya sejumlah karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan banyak karyawan yang datang terlambat, Berdasarkan wawancara dengan manajer terdapat indikasi kurangnya kedisiplinan kerja dalam karyawan, hal ini ditunjukkan dengan jam kerja yang terbagi menjadi 3 *shift* bagian kerja yaitu, pada pukul 07.00 WIB – 15.00 WIB, pukul 15.00 WIB – 23.00 WIB dan pukul 23.00 WIB – 07.00 WIB, namun yang terjadi di Home Inn terdapat sejumlah karyawan yang sering terlambat dan setiap bulannya ada karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan, hal ini juga menunjukkan karyawan kurang mencintai pekerjaannya, jika karyawan mencintai pekerjaannya maka karyawan akan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, sakit dan tidak mengenal waktu serta selalu memikirkan pekerjaannya. Prestasi kerja karyawan dirasa masih kurang dan belum mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, ini ditunjukkan dengan sikap karyawan yang sering bermalas-malasan dalam bekerja dan tidak mengutamakan kewajiban bekerja sesuai dengan peraturan yang diberikan kepadanya, seperti pada saat penerimaan tamu karyawan yang bertugas sebagai resepsionis tidak memberikan informasi yang jelas kepada *room boy* hal ini yang menyebabkan kurang baiknya penyelesaian tugas dalam bekerja dan kurangnya kesungguhan dalam bekerja, hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat kepuasan karyawan.

Bentuk gaya kepemimpinan di Home Inn Palembang adalah gaya partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan di mana menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi bawahannya. Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Home Inn Palembang, dalam praktek nya pada Home

Inn Palembang, kurang terjalannya komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawan didalam pekerjaannya, pada saat ada masalah yang berhubungan dengan karyawan seharusnya pemimpin berdiskusi dengan supervisor, namun pada praktiknya pemimpin langsung mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah sehingga supervisor merasa kurangnya pengakuan atas statusnya dan pimpinan kurang memperhatikan perasaan karyawannya seperti pimpinan sering memarahi karyawan yang salah dalam bekerja di depan karyawan lainnya. Hal ini membuat karyawan merasa tidak nyaman dan mengakibatkan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hal yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja adalah kompensasi. Salah satu bagian dari kompensasi yang diberikan perusahaan adalah gaji. Gaji yang diberikan Home Inn Palembang kepada karyawan masih dibawah Upah Minimum Kerja (UMK) yaitu sebesar Rp 2.050.000 seharusnya gaji yang diterima karyawan sesuai dengan ketetapan pemerintah tentang Upah Minimum Karyawan (UMK) sebesar Rp 2.294.000, selain itu dalam praktiknya terdapat karyawan tetap yang sudah cukup lama bekerja di Home Inn Palembang namun tidak mendapatkan bonus atas balas jasa yang diberikan karyawan kepada Home Inn Palembang, selain itu karyawan juga kurang mendapatkan tunjangan atas hasil dari pekerjaan, seperti tidak adanya pemberian tunjangan pada hari besar dan jaminan kesehatan, karyawan hanya mendapat tunjangan transport dan uang makan. Hal ini menyebabkan turunnya tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan, maka penulis mengangkat permasalahan penelitian tentang tentang kepuasan karyawan. Berdasarkan uraian

tersebut, maka dapat diangkat judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Home Inn Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Home Inn Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Home Inn Palembang.

D. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan diperoleh manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi penulis diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna lebih memperhatikan masalah gaya kepemimpinan dan kompensasi yang lebih baik agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menganalisis masalah serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Fischa Oktaviane (2013), melakukan penelitian sejenis dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang. Jenis penelitian ini asosiatif. Variabel yang digunakan adalah kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja yang dikembangkan menjadi 9 indikator. Data yang digunakan yaitu dengan cara pengumpulan data melalui koesioner. Pengolahan data menggunakan metode analisis linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 173 orang dan sampel penelitian berjumlah 121 yang diambil dengan cara *random sampling*. Hasil penelitian analisis regresi linier berganda $Y = 5,406 + 0,611 (X_1) + 0,563 (X_2)$. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Fauzan Muttaqien (2014) melakukan penelitian sejenis dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT. BRI (Persero), tbk Cabang Lumajang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT. BRI (Persero), tbk Cabang Lumajang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif. Variabel yang digunakan adalah kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan yang dikembangkan menjadi 25 indikator. Data yang digunakan adalah dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dengan metode analisis linier berganda. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 72 orang dan sampel penelitian ini sebanyak 42 responden. Hasil penelitian analisis linier berganda menunjukkan $Y = 0.425 + 0.375 X_1 + 0.790 X_2 + e$. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Outsourcing Pada PT. BRI (Persero), tbk Cabang Lumajang.

Berdasarkan dua penelitian yang dilakukan sebelumnya gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hasil tersebut penulis ingin melakukan penelitian sejenis terhadap pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Home Inn Palembang.

B. Landasan Teori

1) Kepuasan Kerja

a) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2011:202) kepuasan kerja adalah kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan

kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.

b) Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2011:202) indikator – indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja
4. Kedisiplinan
5. Prestasi kerja

Berdasarkan definisi atas, indikator kepuasan kerja adalah:

a. Menyenangi pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

b. Mencintai Pekerjaan

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

c. Moral Kerja

Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

d. Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

e. Pretasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

c) Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2014:414) teori kepuasan kerja yaitu:

1. *Two-factor Theory*
2. *Value Theory*
3. Penyebab kepuasan kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014:415) terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja :

- A. *Need fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan)
- B. *Discrepancies* (Perbedaan)
- C. *Value attainment* (Pencapaian Nilai)
- D. *Equity* (Keadilan)

E. *Disposition /Genetic Components* (Komponen Genetik)

2) Gaya Kepemimpinan

a) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Emron Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah (2016:89), gaya kepemimpinan adalah suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

b) Indikator-indikator yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian (2010:121) indikator-indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan:

1. Iklim saling mempercayai
2. Penghargaan terhadap ide bawahan
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
5. Perhatian pada kesejahteraan
6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya
7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional

b) Model Gaya Kepemimpinan

Menurut Edy Sutrisno (2014:222) model gaya kepemimpinan yaitu:

- (1) Gaya Persuasif, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan.
- (2) Gaya refresif, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman sehingga bawahan merasa ketakutan.
- (3) Gaya partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan di mana memberikan kesempatan kepada bawahan secara mental, spiritual, fisik, maupun materiil.
- (4) Gaya inovatif, yaitu pemimpin yang selalu berusaha keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan di dalam segala bidang.
- (5) Gaya investigatif, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan bawahannya kurang berkembang.
- (6) Gaya inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan.
- (7) Gaya motivatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.
- (8) Gaya naratif, yaitu pemimpi yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang dilakukan.

- (9) Gaya edukatif, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan.
- (10) Gaya retrogresif, yaitu pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya.

Menurut Hasibuan (2011:170) model gaya kepemimpinan yaitu:

(1) Kepemimpinan Otoriter

Kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan.

(2) Kepemimpinan Partisipatif

Apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan.

(3) Kepemimpinan Delegatif

Apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap.

3) Kompensasi

a) Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2011:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung yang

berupa gaji, upah, dan insentif, serta kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, bonus dan kesejahteraan karyawan.

b) Jenis-jenis kompensasi

Jenis-jenis kompensasi menurut Wibowo (2014:290) adalah:

(1) Upah dan Gaji

Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan, gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan.

(2) Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi atas kinerja diatas standar yang ditentukan. Adanya insentif diharapkan menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja diatas standar.

(3) Tunjangan

Tunjangan merupakan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan.

(4) *Reward* (Penghargaan)

Disamping upah gaji dan insentif, kepada pekerja dapat diberikan rangsangan lain berupa penghargaan atau *reward*.

Menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2014:290) didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan

penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

C. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang dikemukakan diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- a. Adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan karyawan pada Home Inn Palembang.
- b. Adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara parsial terhadap kepuasan karyawan pada Home Inn Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Misbahuddin dan Iqbal Hasan (2013:8) jenis-jenis metode penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya dapat digolongkan sebagai berikut:

1) Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berkenaan dengan pernyataan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih .

2) Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah suatu pernyataan penelitian yang dilakukan untuk membandingkan nilai suatu variabel dengan variabel lainnya dalam waktu yang berbeda.

3) Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif dimana adanya pengaruh antar variabel satu dengan variabel lain.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Home Inn Palembang, Jl. Mayor Ruslan No. 8 Palembang 30113, Sumatera Selatan, Palembang. Telp 0711-377799 Fax. 0711-377796.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.1
Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Gaya Kepemimpin Karyawan (X ₁)	Kemampuan pemimpin Home Inn Palembang untuk mempengaruhi karyawan Home Inn, agar mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi oleh karyawan Home Inn.	- Memperhitungkan perasaan para bawahan - Pengakuan status
2	Kompensasi Karyawan (X ₂)	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan Home Inn Palembang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Home Inn Palembang.	- Gaji - Bonus - Tunjangan
4	Kepuasan Kerja Karjawan(Y)	Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan dari karyawan Home Inn Palembang. Sikap yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.	- Kedisiplinan - Mencintai pekerjaannya - Prestasi Kerja

Sumber : Gagasan peneliti berdasarkan berbagai teori, 2016

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Home Inn Palembang yang berjumlah 50, dengan 47 karyawan tetap dan 3 karyawan kontrak dengan kerangka populasi dan sampel sebagai berikut:

Tabel III. 2
Jumlah Karyawan Hotel Home Inn Palembang Berdasarkan Bagian

No	Bagian	Populasi Orang
1	Sekuriti	6
2	Resepsionis	6
3	<i>Room Boy</i>	10
4	<i>Laundry</i>	6
5	<i>Restaurant</i>	8
6	Audit	3
7	<i>Accounting</i>	3
8	<i>Engineering</i>	5
9	<i>Logistic</i>	3
Jumlah		50

Sumber: Hotel Home Inn Palembang, 2016

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, menurut Sugiyono (2012:126) metode sampling jenuh adalah teknik sampling yang digunakan untuk menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

E. Data yang Diperlukan

Menurut Sugiyono (2014:137) data diklasifikasi sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data..

2. Data Skunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Dalam penelitian ini digunakan data primer berupa hasil jawaban kuesioner yang diedarkan kepada responden di Home Inn Palembang.

F. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2012:187) metode pengumpulan data terdiri atas :

1. Interview (Wawancara)

Interview (Wawancara) adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi tidak hanya terbatas pada orang tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

Berdasarkan teknik pengumpulan data di atas, utamanya peneliti menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner (angket). Angket berisi tentang pertanyaan yang bersumber dari berbagai indikator yang dikembangkan dari setiap variabel penelitian.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Misbahuddin dan Iqbal Hasan (2013:33) analisis dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

a. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan alat analisis yang bersifat kuantitatif yaitu alat analisis yang menggunakan model-model seperti model matematika (misalnya fungsi multivariat), model statistik dan ekonometrik.

b. Analisis Kualitatif

Analisis Kualitatif adalah analisis yang tidak menggunakan model matematika, model statistik, dan ekonometrik atau model-model tertentu lainnya. Analisis data yang dilakukan terbatas pada teknik pengolahan datanya, seperti pada pengecekan data dan tabulasi.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik kuesioner, kemudian hasil pengujian tersebut akan dijelaskan dengan menggunakan kalimat-kalimat. Pada penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penggunaan skala *likert* maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pengukuran secara kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan dalam skala *likert* adalah sebagai berikut:

Tabel III.3
Pengukuran Kualitatif dan Kuantitatif

Jawaban	Kualitatif	Kuantitatif
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Ragu-ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2014:93-94), 2014.

2. Teknik Analisis

a. Uji Instrument Penelitian

Menurut Misbahuddin dan Iqbal Hasan (2013:17) untuk memenuhi kriteria sebuah penelitian yang dianggap sebagai penelitian ilmiah maka kecermatan pengukuran sangat diperlukan. Ada dua alat ukur untuk memperoleh suatu pengukuran yang cermat sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:168-174) validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas ini dilakukan dengan cara pengujian validitas konstruksi yaitu dengan mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka butir instrumen tersebut memiliki validitas yang baik, bila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Perhitungan untuk menguji validitas dilakukan dengan bantuan fasilitas komputer *Statistical Package For Sosial Science (SPSS) for windows*.

2) Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2012:168-184) reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen

dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (*stability*), equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu atau *internal consistency*. *Internal consistency* yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Teknik yang digunakan dalam menganalisis instrumen pada penelitian ini yaitu dengan teknik belah dua dari Spearman Brown (*Split Half*) maka butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok yaitu kelompok instrumen ganjil dan kelompok genap. Selanjutnya skor data tiap kelompok disusun sendiri dan skor butirnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya. Setelah didapat koefisien korelasinya dimasukkan ke dalam rumus Spearman Brown. Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6.

b. Teknik Analisis Data

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Menurut Misbahuddin dan Iqbal (2013:88) regresi linear berganda adalah regresi linear dimana variabel terikatnya (variabel Y) dihubungkan dengan dua variabel bebas (variabel X).

Berdasarkan dari data yang ada maka regresi ini digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, kompensasi dan disiplin terhadap kepuasan karyawan di Home Inn Palembang, adapun bentuk persamaannya sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y	=	Kepuasan Karyawan
a	=	Konstanta
b ₁	=	Koefisien regresi variabel X ₁ (Gaya Kepemimpinan)
b ₂	=	Koefisien regresi variabel X ₂ (Kompensasi)
X ₁	=	Gaya Kepemimpinan
X ₂	=	Kompensasi
E	=	Error Term

1. Uji Hipotesis

1) Uji F (Uji Simultan)

Menurut Misbahuddin dan Iqbal (2013:159) uji F adalah uji statistik bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel bebas (Y).

Langkah-Langkah Uji F (Uji Simultan), yaitu:

1. Menentukan formulasi hipotesis

H₀ = Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan karyawan Home Inn Palembang.

H_a = Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan karyawan Home Inn Palembang.

2. Menentukan F tabel dan taraf nyata (α)

Menentukan F_{tabel} dengan taraf nyata yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%(0,05) dan tingkat kebebasan (db) = $V_1 = m - 1$; $V_2 = n - m$.

3. Menentukan Kriteria Pengujian

H_0 diterima H_a ditolak apabila $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak H_a diterima apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

4. Menghitung Nilai Uji Statistik

5. Menarik Kesimpulan

H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ artinya tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan karyawan Home Inn Palembang.

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan karyawan Home Inn Palembang.

2) Uji t (Uji Parsial)

Menurut Misbahuddin dan Iqbal (2013:160) uji t adalah uji statistik bagi koefisien regresi dengan hanya satu koefisien regresi yang mempengaruhi variabel bebas (Y).

Langkah-Langkah Uji t (Uji Parsial) yaitu:

1. Menentukan formulasi hipotesis

H_0 = Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara parsial terhadap kepuasan karyawan Home Inn Palembang.

H_a = Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara parsial terhadap kepuasan karyawan Home Inn Palembang.

2. Menentukan t tabel dan taraf nyata (α)

Menentukan t_{tabel} dengan taraf nyata yang digunakan pada penelitian ini menggunakan taraf nyata 5% (0,05) dan tingkat kebebasannya yaitu $(db) = n-2 ; t_{\alpha ; n-2}$.

3. Menentukan Kriteria Pengujian

H_0 diterima H_a ditolak apabila $t_0 \leq t_{\alpha}$

H_0 ditolak H_a diterima apabila $t_0 > t_{\alpha}$

4. Menentukan nilai uji statistik (t_0)

5. Menarik Kesimpulan

H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara parsial terhadap kepuasan karyawan Home Inn Palembang.

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ artinya tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara parsial terhadap kepuasan karyawan Home Inn Palembang.

(3) Koefisien Determinan

Menurut Wiratna (2015:165) Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui presentase perubahan uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi yaitu untuk mengetahui seberapa besar variabel yang dapat diterangkan oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

a) Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Home Inn Palembang

Berdasarkan sumber yang didapat dari website dan manajer *front office* Home Inn Palembang, Home Inn Palembang didirikan pada tanggal 8 Agustus 2008 pukul 20.00 WIB. Pada awalnya Home Inn Palembang bernama Savana Inn Palembang ditahun 2008 Savana Inn berganti nama menjadi Home Inn Palembang, akan tetapi pada akte notaris pendirian resmi nama Home Inn mulai terdaftar kurang lebih pada tahun 2012. Hotel Home Inn Palembang didirikan oleh salah satu anak dari Pemilik PT. Indo Prima Jaya yang bernama Jefri Siawandi yang pernah bersekolah di Australia dalam bidang perhotelan.

Manajemen PT. Indo Prima Jaya melihat peluang pada tahun 2008 bisnis perhotelan sangat menjanjikan, maka dari itu untuk memajukan perekonomian khususnya dibidang perhotelan dan restoran. Manajemen berkomitmen membuka lapangan pekerjaan bagi putera-puteri daerah yang tertarik dibidang pelayanan hotel. Saat ini jumlah kamar yang ada di Hotel Home Inn Palembang berjumlah 42 kamar, yang terdiri dari Standard Room 5 kamar, Superior Room 7 kamar, Deluxe Twin Room 13 kamar, Deluxe Double Room 10 kamar, Junuior Suite Room 6 kamar, Home Inn Suite 1 Kamar.

Hotel Home Inn Palembang telah bekerja sama dengan beberapa perusahaan seperti PLN, Instansi, Swasta, BUMN dan termasuk kedalam Persatuan Hotel dan Restorant Indonesia (PHRI).

Memasuki tahun ke 7 Hotel Home Inn bertekad menjadikan salah satu hotel terbaik di Palembang dengan mulai mengadakan renovasi seluruh kamar, restoran, dan ballrom, yang bertujuan untuk menarik tamu-tamu baik lokal maupun luar daerah serta harapan Hotel Home Inn ditahun 2015 ini adalah bisa membuka cabang lain dan semakin maju.

2. Visi dan Misi Home Inn Palembang

Adapun visi dan misi dari Hotel Home Inn Palembang adalah sebagai berikut:

A. Visi

Menjadikan sebuah penginapan yang menyediakan tempat yang nyaman dan layanan yang luar biasa.

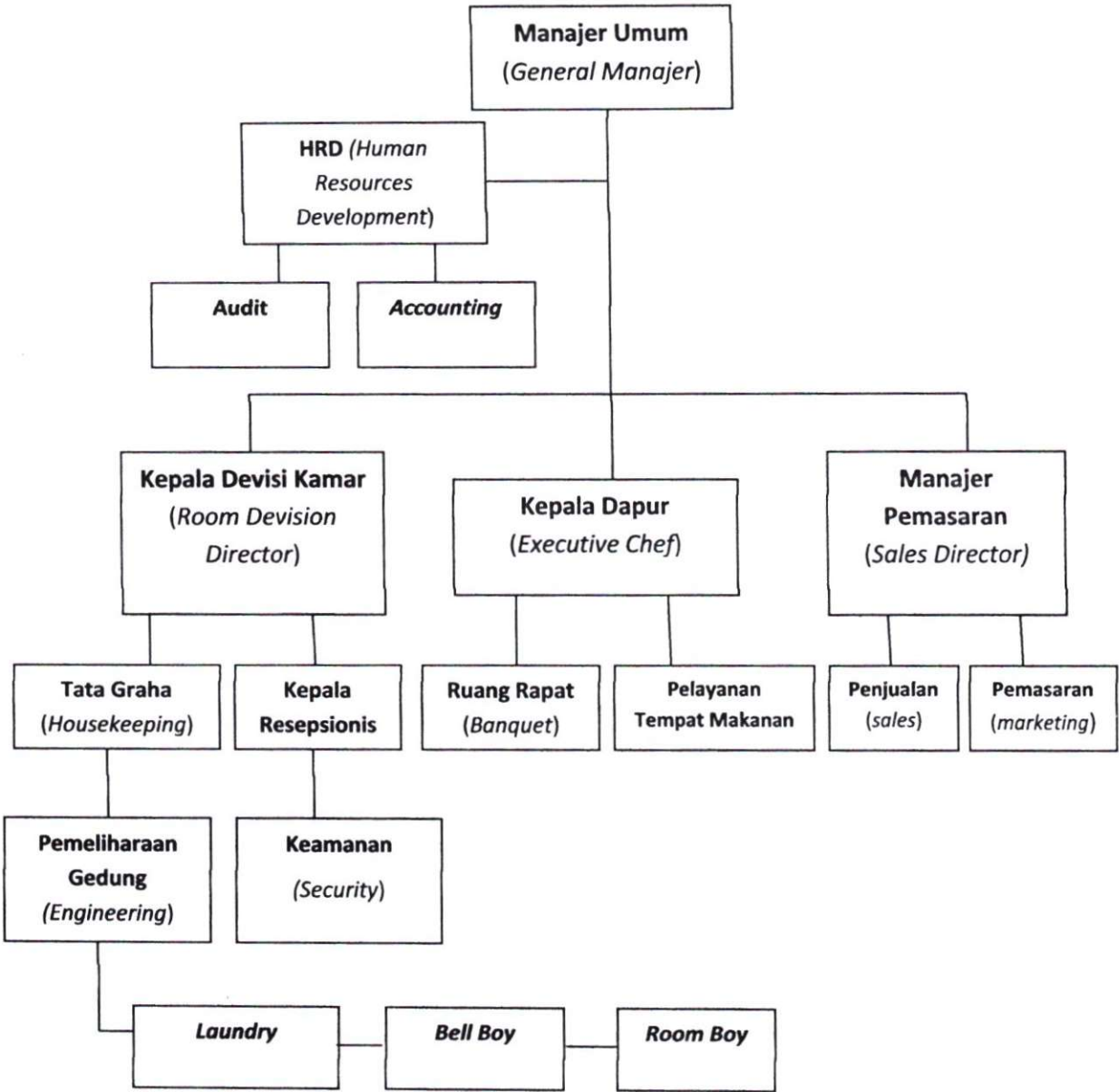
B. Misi

1. Untuk diakui sebagai pilihan hotel terbaik di Palembang dalam kelasnya
2. Mengelola dan mengembangkan Hotel Home Inn Palembang sebagai hotel yang dikenal sehat dan menguntungkan
3. Menjaga dan meningkatkan kepercayaan dalam hubungan bisnis kepada konsumen dan *klient* Hotel Home Inn Palembang
4. Memberikan nilai tambah dan hasil yang optimal kepada seluruh pemangku kepentingan.

3. Struktur Organisasi Home Inn Palembang

a. Struktur Organisasi

Gambar IV.1
Struktur Organisasi
Home Inn Palembang



Sumber: Home Inn Palembang, 2016

b) Tugas Pokok dan Fungsi Unit Organisasi

Berdasarkan sumber yang didapat dari manajer *front office* Home Inn Palembang, berikut tugas pokok dan fungsi unit organisasi dari Home Inn Palembang:

1) General Manager

General Manager Hotel bertugas mengontrol keuangan, rumah tangga, kualitas pelayanan dan makanan, dekorasi dan interior serta pembentukan norma-norma yang harus diikuti oleh staf sambil memberikan layanan mereka kepada para tamu.

2) *Human Resources Development* (HRD)

HRD bertugas mengelola sumber daya manusia untuk keberhasilan hotel. HRD Manager harus menguasai hukum dan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, baik lokal, nasional, maupun internasional. Ia bertugas menerima dan mengangkat pegawai baru, menyelenggarakan semua administrasi kepegawaian dan kegiatan karyawan, serta mengadakan pelatihan terhadap karyawan.

3) Audit

Bertugas untuk mencocokkan semua hasil penjualan tunai hotel dan mengoreksi kembali pekerjaan *night auditor*.

4) *Accounting*

Bertanggung jawab untuk mengendalikan kegiatan operasional keuangan, pengelolaan keuangan, mengumpulkan dan mengirimkn data, serta bertanggung jawab untuk hasil operasi perhitungan secara aktual.

5) Kepala Devisi Kamar (*Room Devision Director*)

Tugas utama posisi ini dibagi dalam memeriksa tempat kamar hotel untuk memastikan standar, jadwal atau memastikan pengendalian pengeluaran serta anggaran yang ditetapkan serta mengawasi pertemuan eksekutif dan penjualan mingguan serta briefing manajer umum.

6) Tata Graha (*Housekeeping*)

Pemimpin departemen yang memiliki kemampuan merencanakan, mengorganisasi, dan mengevaluasi pekerjaan dibidang *housekeeping* serta bertanggung jawab atas kebersihan kamar-kamar tamu dan area umum yang dimiliki hotel.

7) Kepala Resepsionis

Kepala resepsionis bertugas sebagai pejabat hotel yang bertanggung jawab atas pengelolaan kantor depan.

8) Kepala Dapur (*Executive Chef*)

Tugas dari kepala dapur adalah membuat anggaran tahunan untuk mempersiapkan bahan-bahan makanan yang akan dijual, membuat rencana kerja tahunan sebagai work target atau revenue tahunan untuk menjadi tatanan pencapaian target dimasa mendatang, mengatur & mengawasi seluruh tugas-tugas kitchen, khususnya dalam proses pengadaan dan pengolahan makanan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

9) Ruang Rapat (*Banquet*)

Banquet bertugas bertanggung jawab atas kelancaran banquet section dalam melayani function, bertanggung jawab dalam mengawasi dan mengarahkan seluruh pramusaji, dan mengikuti dan menghadiri Food & Beverage meeting yang diselenggarakan oleh *Food & Beverage* manager.

10) Pelayanan Tempat Makanan (*Food & Beverage*)

Pejabat yang bertugas mengelola Food and Beverage Department Untuk dapat menyajikan makanan dan minuman berkualitas yang disenangi tamu. Merencanakan menu, memastikan bahwa setiap bawahanya dapat menyajikan makanan dengan cepat dan ramah, dan mengendalikan biaya Food and Beverage Department.

11) Manajer Pemasaran (*Sales Director*)

Pejabat yang menentukan keberhasilan hotel dalam menjual produk hotel kepada konsumen.

12) Pemeliharaan Gedung (*Engineering*)

Pejabat yang bertanggung jawab atas pemeliharaan, pengelolaan, dan perbaikan seluruh aset yang meliputi: gedung hotel, perlengkapan mekanik dan elektronik, dan energi hotel. Pengelolaan listrik, gas, dan air adalah tanggung jawab *plant engineer*.

13) Keamanan (*Security*)

Bertanggung jawab atas keamanan hotel secara keseluruhan. Ruang lingkup pengamanan hotel meliputi para karyawan, para tamu, dan aset hotel. Security perlu menciptakan kondisi yang aman sehingga tamu betah tinggal di hotel dan para karyawan bekerja dengan nyaman.

14) *Laundry*

Untuk merawat semua bahan – bahan textile yang menjadi milik hotel, harus senantiasa melakukan operasinya sesuai dengan rencana kerja, baik secara harian maupun secara bulanan yang telah ditentukan oleh pimpinan.

15) *Bell Boy*

Bellboy adalah Petugas pelayanan barang dikantor depan yang mengurus barang bawaan tamu serta tugas lainnya pada saat tamu melakukan check-in, check-out atau room change.

16) *Room boy*

Melaksanakan kebersihan setiap kamar berikut kelengkapannya , melaksanakan kebersihan *roomboy station* dan *roomboy trolley* berikut kelengkapannya dan melaksanakan kebersihan setiap koridor.

c) **Gambaran Umum Karakteristik Responden**

Untuk memenuhi gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Home Inn Palembang peneliti telah membuat kuesioner yang diberikan kepada karyawan di Home Inn Palembang Peneliti memberikan kepada 50 responden, sehingga membuat peneliti menerima 50 kuesioner dari 50 kuesioner yang diberikan kepada karyawan Home Inn Palembang.

a. **Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV.1
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1.	Laki-laki	32	64
2.	Perempuan	18	36
Total		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin karyawan di Home Inn Palembang, jenis kelamin laki-laki sebesar 32 karyawan dengan tingkat presentase 64%. Artinya peran laki-laki lebih dibutuhkan dalam pekerjaan ini seperti

membawa barang-barang tamu, membersihkan kamar, membawa *laundry* pakaian dan lain sebagainya.

b. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang jenis pendidikan responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	%
1.	Tamat SD	-	-
2.	Tamat SMP	3	6
3.	Tamat SMA	32	64
4.	Tamat Diploma 3	10	20
5.	Tamat Sarjana	5	10
Total		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis pendidikan terakhir karyawan di Home Inn Palembang, tamatan SMA lebih besar dengan nilai 32 karyawan dengan presentase 64%. Kemudian responden dengan tingkat pendidikan Diploma berjumlah 10 karyawan dengan presentase 20%, sedangkan responden dengan tingkat pendidikan Sarjana berjumlah 5 karyawan dengan presentase 10% dan responden dengan tingkat pendidikan paling rendah

adalah SMP dengan jumlah 3 karyawan dengan presentase 6% dan tidak terdapat responden yang memiliki pendidikan dari tamatan SD.

c. Karakteristik Responden berdasarkan Pendapatan

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang pendapatan responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV. 3
Karakteristik Responden berdasarkan Pendapatan

No.	Pendapatan	Jumlah	%
1.	< Rp.2.000.000,-	3	6
2.	Rp.2.000.000,- - Rp.3.000.000,-	35	70
3.	Rp.3.000.000,- - Rp.4.000.000,-	10	20
4.	> Rp.4.000.000,-	2	4
Total		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan pendapatan karyawan di Home Inn Palembang pendapatan Rp. 2.000.000,- sampai dengan Rp. 3.000.000,- lebih dominan sebesar 35 karyawan dengan tingkat presentase 70%. Artinya pemberian gaji karyawan berdasarkan pembagian tugas pekerjaan.

d. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang masa kerja responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV. 4

Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	%
1.	< 1 tahun	3	6
2.	1 – 5 tahun	26	52
3.	6 – 9 tahun	21	42
Total		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja karyawan di Home Inn Palembang lebih banyak masa kerja 1 sampai dengan 5 tahun sebesar 26 karyawan dengan tingkat presentase 52%.

e. Karakteristik Responden berdasarkan Bagian Kerja

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang bagian kerja responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV. 5
Karakteristik Responden berdasarkan Bagian Kerja

No.	Bagian Kerja	Jumlah	%
1.	Sekuriti	6	12
2.	Resepsionis	6	12
3.	Room Boy	10	20
4.	Laundry	6	12
5.	Restaurant	8	16
6.	Audit	3	6
7.	Accounting	3	6
8.	Engineering	5	10
9.	Logistic	3	6
Total		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan bagian kerja karyawan di Home Inn Palembang paling banyak bagian kerja pada *room boy* sebesar 10 karyawan dengan tingkat presentase 20%.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum penulis melakukan uji regresi linear berganda dan uji hipotesis, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terhadap kualitas data dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang diajukan, hal ini digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut layak atau tidak untuk digunakan pada uji regresi linear berganda.

a. Hasil Pengujian Validitas Data

Uji validitas yang digunakan adalah *Corrected Item-Total Correlation* yaitu analisis dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang *overestimated* (Sugiyono, 2013:115). Pada metode *Cronbach's Alpha* nilai R-hitung diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation*, dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows Versi 22.0*.

Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi (α) = 5% (0,05). Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 50 responden, maka $r\text{-tabel } (n-2) = (50-2) = 48$ maka $r\text{-tabel} = 0,279$. Sedangkan kriteria pengujian (Sugiyono, 2013:116) adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r -hitung) $\geq$ r -tabel, maka instrumen dikatakan valid.
- b. Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r -hitung) $<$ r -tabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

Tabel IV.6
Hasil Pengujian Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Item-item	r hitung	r tabel ($\alpha = 5\%$)	Kriteria	Hasil Uji
X _{1_1}	0,606	0,279	r hitung > r tabel	Valid
X _{1_2}	0,344	0,279	r hitung > r tabel	Valid
X _{1_3}	0,474	0,279	r hitung > r tabel	Valid
X _{1_4}	0,339	0,279	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.6 dapat terlihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada item-item gaya kepemimpinan (X₁) lebih besar daripada nilai r Product Moment (r -tabel), hal ini berarti bahwa semua item pada variabel gaya kepemimpinan (X₁) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata (α) = 5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Tabel IV.7
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X₂)

Item-item	r hitung	r tabel ($\alpha = 5\%$)	Kriteria	Hasil Uji
X _{2_1}	0,418	0,279	r hitung > r tabel	Valid
X _{2_2}	0,460	0,279	r hitung > r tabel	Valid
X _{2_3}	0,505	0,279	r hitung > r tabel	Valid
X _{2_4}	0,602	0,279	r hitung > r tabel	Valid
X _{2_5}	0,401	0,279	r hitung > r tabel	Valid
X _{2_6}	0,379	0,279	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.7 dapat terlihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada item-item variabel kompensasi (X₂) lebih besar daripada nilai r Product Moment (r-tabel), hal ini berarti bahwa semua item pada variabel kompensasi (X₂) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata (α) = 5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Tabel IV.8
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item-item	r hitung	r tabel ($\alpha = 5\%$)	Kriteria	Hasil Uji
Y ₁	0,506	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Y ₂	0,707	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Y ₃	0,700	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Y ₄	0,585	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Y ₅	0,671	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Y ₆	0,706	0,279	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.8 dapat terlihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada item-item variabel Kepuasan Kerja (Y) lebih besar daripada nilai r Product Moment (r-tabel), hal ini berarti bahwa semua item pada variabel kepuasan kerja (Y) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata (α) = 5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

b. Hasil Pengujian Reliabilitas Data

Pengujian Reliabilitas Data yang akan digunakan dalam penelitian ini, akan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau

skor rentangan (misal 0-20, 0-50). Untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. (Husein Umar, 2002:131)

Berdasarkan hasil pengujian *Cronbach's Alpha* dengan *SPSS for Windows versi 22,0*, diperoleh hasil pengujian reliabilitas variabel gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu sebagai berikut:

Tabel IV. 9
Hasil Uji Reliabilitas

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Hasil Reliabilitas
X_1	0,629	0,60	Reliable
X_2	0,643	0,60	Reliable
Y	0,852	0,60	Reliable

Sumber: Hasil pengolahan Data, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan seperti pada Tabel IV.9 terlihat bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* pada item-item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), kepuasan kerja (Y) berada di atas angka 0,60, maka seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel. Hal ini berarti bahwa semua variabel tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel pada analisis selanjutnya.

c. Gambaran Umum Jawaban Responden

a) Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Deskripsi variabel gaya kepemimpinan kerja dijelaskan dari beberapa indikator yang telah dilakukan penilaian berupa pernyataan skala sikap oleh responden dari sangat tidak setuju (skor 1) sampai sangat setuju (skor 5). Analisis deskriptif dilakukan untuk mengungkapkan penilaian atau klasifikasi pada masing-masing indikator yang ada pada masing masing variabel.

Variabel gaya kepemimpinan diukur dengan 4 item pernyataan yang diperoleh dari 50 responden. Gaya kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Adapun pernyataan indikator pada variabel disiplin kerja dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Indikator Memperhitungkan perasaan para bawahan

Berikut tanggapan responden tentang variabel gaya kepemimpinan indikator memperhitungkan perasaan para bawahan dengan dua indikator dua pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

- a) Pernyataan mengenai pimpinan saya memperlakukan karyawan Home Inn dengan penuh tanggung jawab. Berikut ini tabel hasil pernyataan responden:

Tabel IV. 10

Hasil Tanggapan Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	5	10,0
Ragu-ragu	5	10,0
Setuju	39	78,0
Sangat setuju	1	2,0
TOTAL	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan tabel IV.10 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan setuju pada indikator memperhitungkan perasaan para bawahan di Home Inn Palembang sebesar 39 karyawan dengan tingkat presentase 78,0% dan 1 karyawan dengan presentase 2% menjawab sangat setuju, artinya perlakuan pemimpin kepada karyawan sudah cukup baik menurut dari hasil penelitian berdasarkan jawaban responden, sedangkan yang memberikan jawaban ragu-ragu dan tidak setuju sebanyak 5 karyawan dengan

presentase sebesar 10 % artinya karyawan tersebut merasa pemimpin Home Inn belum memperlakukan karyawan dengan penuh tanggung jawab, jadi sebaiknya pemimpin Home Inn lebih memperlakukan dan memperhatikan karyawan sesuai dengan tanggung jawab.

- b) Pernyataan mengenai pimpinan selalu memperhitungkan yang dibutuhkan karyawan dalam berkerja. Berikut ini tabel hasil pernyataan responden:

Tabel IV. 11
Hasil Tanggapan Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Sangat tidak setuju	2	4,0
Tidak setuju	19	38,0
Ragu-ragu	2	4,0
Setuju	25	50,0
Sangat setuju	2	4,0
TOTAL	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan tabel IV.11 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan setuju pada indikator memperhitungkan perasaan para

bawahan di Home Inn Palembang sebesar 25 dan 2 jawaban yang sangat setuju dengan tingkat presentase 50,0% dan 4%, artinya pemimpin dalam perusahaan sudah cukup baik dalam memberikan apa yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja, seperti pemasangan cctv dan monitor cctv yang berfungsi membantu *security* dalam melakukan penjagaan, sedangkan karyawan yang menjawab tidak setuju sebesar 19 karyawan dengan tingkat presentase 38% , jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 karyawan dengan tingkat presentase sebesar 4 % dan jawaban ragu-ragu sebanyak 2 karyawan dengan tingkat presentase 4% artinya karyawan beranggapan bahwa pemimpin belum sepenuhnya memperhatikan perasaan bawahan dalam bekerja, jadi pemimpin Home Inn harus selalu memperhitungkan apa saja yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

2. Indikator Pengakuan Status

Berikut tanggapan responden tentang variabel gaya kepemimpinan indikator pengakuan status dengan dua indikator dua pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

- a) Pernyataan mengenai pemimpin saya menganggap bahwa karyawan sangat penting dalam pencapaian tujuan Home Inn Palembang. Berikut ini tabel hasil pernyataan responden:

Tabel IV. 12
Hasil Tanggapan Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Sangat tidak setuju	1	2,0
Tidak setuju	8	16,0
Ragu-ragu	9	18,0
Setuju	27	54,0
Sangat setuju	5	10,0
TOTAL	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan tabel IV.12 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan setuju pada indikator pengakuan status di Home Inn Palembang sebesar 27 karyawan dengan tingkat presentase 54,0% dan karyaawan yang menjaawab sangat setuju sebnyak 5 karaywan dengan tingkat presentase sebesar 10% artinya karyawan sudah merasa diakui oleh pemimpin bahwa karyawan penting bagi pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan karayawan yang menjaawabtidak setuju sebanyak 8 karayawn dengan tingkat presentase sebesar 16% , karayawan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 karayaawan dengan tingkat presentase sebaaesar 18% dan karawayan yang

menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 dengan tingkat prresentase sebesar 2% artinya sebagian karyawan merasa pemimpin belum menganggap penting karyawan dalam pencapaian tujuan Home Inn. Artinya pemimpin seharusnya lebih menganggap semua karyawan penting dalam setiap pencapaian tugas dan tujuan Home Inn agar karyawan dapat merasa puas dalam bekerja.

- b) Pernyataan mengenai pemimpin berdiskusi dengan bawahan dalam menghadapi masalah pekerjaan. Berikut ini tabel hasil pernyataan responden:

Tabel IV. 13
Hasil Tanggapan Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Sangat tidak setuju	3	6,0
Tidak setuju	13	26,0
Ragu-ragu	11	22,0
Setuju	23	46,0
Sangat setuju	-	-
TOTAL	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan tabel IV.13 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden menjawab pertanyaan paling banyak

yang menyatakan setuju pada indikator pengakuan status di Home Inn Palembang sebesar 23 karyawan dengan tingkat presentase 46,0% artinya pemimpin sudah berdiskusi dengan baik bersama karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, sedangkan 3 karyawan dengan presentase 6% menjawab sangat tidak setuju, dan karyawan yang menjawab tidak setuju dengan presentase 26% dan karyawan yang menjawab ragu ragu sebanyak 11 dengan tingkat presentase sebesar 22%, artinya sebagian karyawan beranggapan pemimpin belum mengajak seluruh karyawan untuk berdiskusi dalam menghadapi masalah pekerjaan. Sebaiknya pemimpin mengikutsertakan semua karyawan dalam menghadapi masalah dalam bekerja sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya penting dalam pekerjaan tersebut.

c) Deskripsi Variabel Kompensasi (X2)

Deskripsi variabel kompensasi dijelaskan dari beberapa indikator yang telah dilakukan penilaian berupa pernyataan skala sikap oleh responden dari sangat tidak setuju (skor 1) sampai sangat setuju (skor 5). Analisis deskriptif dilakukan untuk mengungkapkan penilaian atau klasifikasi pada masing-masing indikator yang ada pada masing masing variabel.

Variabel kompensasi diukur dengan 6 item pernyataan yang diperoleh dari 50 responden. Kompensasi merupakan semua

pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, dan insentif, serta kompensasi tidak langsung yang berupa tunjangan, bonus, dan kesejahteraan karyawan. Adapun pernyataan indikator pada variabel kompensasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Indikator Gaji

Berikut tanggapan responden tentang variabel kompensasi indikator gaji dengan dua indikator dua pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

- a) Pernyataan mengenai gaji yang diterima sesuai dengan yang saya harapkan. Berikut ini tabel hasil pernyataan responden:

Tabel IV. 14
Hasil Tanggapan Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	18	36,0
Ragu-ragu	20	40,0
Setuju	11	22,0
Sangat setuju	1	2,0
TOTAL	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan tabel IV.14 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan ragu-ragu pada indikator gaji sebesar 20 karyawan dengan tingkat presentase 40,0% dan karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 18 karyawan dengan tingkat presentase 36% artinya karyawan masih belum bisa menilai dalam menyatakan bahwa gaji yang diterima sesuai dengan yang diharapkan, sedangkan karyawan menjawab setuju sebanyak 11 karyawan dengan presentase 22% dan sangat setuju sebanyak 1 karyawan dengan presentase 2% artinya sebagian karyawan sudah merasa cukup dan sesuai dengan gaji yang diberikan dari perusahaan. Sebagian besar karyawan merasa menerima gaji yang diberikan belum sesuai sebaiknya perusahaan memberikan gaji sesuai dengan beban kerja agar karyawan merasa puas dalam bekerja.

- b) Pernyataan mengenai saya merasa cukup dengan gaji yang diberikan Home Inn Palembang setiap bulan. Berikut ini tabel hasil pernyataan responden:

Tabel IV. 15
Hasil Tanggapan Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Sangat tidak setuju	1	2,0
Tidak setuju	21	42,0
Ragu-ragu	14	28,0
Setuju	14	28,0
Sangat setuju	-	-
TOTAL	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan tabel IV.15 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan tidak setuju pada indikator gaji sebesar 21 karyawan dengan tingkat presentase 42,0% dan karyawan menjawab ragu-ragu 14 karyawan dengan tingkat presentase 28, serta karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 karyawan dengan presentase 2%, artinya gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum mencukupi kebutuhan menurut karyawan, sedangkan karyawan yang menjawab setuju sebanyak 14 karyawan dengan presentase 28% artinya sebagian karyawan merasa gaji yang mereka terima sudah cukup. Berdasarkan jawaban karyawan paling banyak

menjawab tidak setuju, sebaiknya perusahaan memberikan gaji sesuai dengan beban kerja karyawan sehingga karyawan akan merasa puas dalam bekerja.

2. Indikator Bonus

Berikut tanggapan responden tentang variabel kompensasi indikator bonus dengan dua indikator dua pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

- a) Pernyataan mengenai semua karyawan Home Inn Palembang mendapatkan bonus secara merata. Berikut ini tabel hasil pernyataan responden:

Tabel IV. 16
Hasil Tanggapan Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	26	52,0
Ragu-ragu	16	32,0
Setuju	8	16,0
Sangat setuju	-	-
TOTAL	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan tabel IV.16 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden menjawab pertanyaan paling banyak

yang menyatakan tidak setuju pada indikator bonus sebesar 26 karyawan dengan tingkat presentase 52,0% dan karyawan artinya gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum mencukupi kebutuhan menurut karyawan, sedangkan karyawan menjawab paling sedikit yang menyatakan setuju sebanyak 8 karyawan dengan tingkat presentase 16% artinya sebagian karyawan merasa bonus yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup merata. Jadi perusahaan sebaiknya memberikan bonus secara lebih merata kepada karyawan agar karyawan merasa adil dan puas dalam bekerja.

- b) Pernyataan mengenai saya merasa bonus yang diberikan Home Inn Palembang telah sesuai. Berikut ini tabel hasil pernyataan responden:

Tabel IV. 17
Hasil Tanggapan Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Sangat tidak setuju	1	2,0
Tidak setuju	25	50,0
Ragu-ragu	21	42,0
Setuju	3	6,0
Sangat setuju	-	-
TOTAL	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan tabel IV.17 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan tidak setuju pada indikator bonus sebesar 25 karyawan dengan tingkat presentase 50,0% , artinya bonus yang diberikan perusahaan menurut karyawan tidak sesuai, karyawan menjawab pernyataan ragu-ragu sebanyak 21 karyawan dengan tingkat presentase 42% artinya karyawan masih belum bisa memastikan bahwa bonus yang diberikan sesuai atau tidak bagi karyawan. Sedangkan karyawan menjawab pertanyaan paling sedikit yang menyatakan setuju sebanyak 3 karyawan dengan tingkat presentase 6% artinya sebagian karyawan merasa bonus yang diberikan sudah sesuai. Jadi perusahaan harus mendiskusikan untuk meningkatkan bonus karyawan sesuai dengan beban kerja karyawan.

3. Indikator Tunjangan

Berikut tanggapan responden tentang variabel kompensasi indikator tunjangan dengan dua indikator dua pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

- a) Pernyataan mengenai saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan Home Inn Palembang. Berikut ini tabel hasil pernyataan responden:

Tabel IV. 18
Hasil Tanggapan Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Sangat tidak setuju	1	2,0
Tidak setuju	26	52,0
Ragu-ragu	16	32,0
Setuju	6	12,0
Sangat setuju	1	2,0
TOTAL	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan tabel IV.18 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan tidak setuju pada indikator tunjangan sebesar 25 karyawan dengan tingkat presentase 50,0% artinya karyawan belum puas terhadap tunjangan yang diberikan, karyawan menjawab pernyataan ragu-ragu sebanyak 16 karayawan dengan tingkat presentase 32% artinya karayawan belum bisa menentukan paakah mereka puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan, sedangkan kryawan yang menjawab peryataan setuju sebanyak 6 karyawan dengan tingkat presentase sebesar 12% dan karyawan yang menjawab pernyataan sangat tidak setuju

sebanyak 1 karyawan dengan tingkat presentase 2% artinya sebagian karyawan merasa puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan. Jadi perusahaan harus mendiskusikan untuk meningkatkan tunjangan kerja, agar terciptanya kepuasan kerja pada karyawan

- b) Pernyataan mengenai tunjangan yang diberikan Home Inn Palembang telah sesuai dengan pekerjaan saya. Berikut ini tabel hasil pernyataan responden:

Tabel IV. 19
Hasil Tanggapan Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Sangat tidak setuju	2	4,0
Tidak setuju	20	40,0
Ragu-ragu	19	38,0
Setuju	5	10,0
Sangat setuju	4	8,0
TOTAL	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan tabel IV.19 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan tidak setuju pada indikator tunjangan sebesar 20 karyawan dengan tingkat presentase

40,0% artinya pemberian tunjangan belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan menjawab ragu-ragu sebanyak 19 karyawan dengan tingkat presentase 38% dan sangat tidak setuju sebanyak 2 karyawan dengan tingkat presentase 4% artinya karyawan belum bisa memutuskan bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan. Sedangkan karyawan menjawab setuju sebanyak 5 karyawan dengan tingkat presentase 10% dan sangat setuju sebanyak 4 karyawan dengan tingkat presentase 8% artinya sebagian karyawan merasa bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan telah sesuai.

c) Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Deskripsi variabel kepuasan kerja dijelaskan dari beberapa indikator yang telah dilakukan penilaian berupa pernyataan skala sikap oleh responden dari sangat tidak setuju (skor 1) sampai dengan sangat setuju (skor 5). Analisis deskriptif dilakukan untuk mengungkapkan penilaian atau klasifikasi pada masing-masing indikator yang ada pada masing-masing variabel. Skor pada tiap indikator dari jumlah skor semua pertanyaan dalam satu variabel.

Variabel kepuasan kerja diukur dengan 6 item pertanyaan yang diperoleh dari 50 responden. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja,

kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Adapun indikator kepuasan kerja didalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Indikator Kedisiplinan

Berikut tanggapan responden tentang variabel kepuasan kerja indikator kedisiplinan dengan dua indikator dua pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

- a) Pernyataan mengenai saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja di Home Inn Palembang. Berikut ini tabel hasil pernyataan responden:

Tabel IV. 20

Hasil Tanggapan Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	4	8,0
Ragu-ragu	4	8,0
Setuju	28	56,0
Sangat setuju	14	28,0
TOTAL	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan tabel IV.20 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan setuju pada indikator kedisiplinan sebesar 28 karyawan dengan tingkat presentase 56,0% dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 karyawan dengan tingkat presentase 28% artinya karyawan selalu datang tepat waktu dalam bekerja sehingga karyawan dianggap telah melaksanakan dan menaati peraturan yang ada didalam perusahaan. Karyawan yang menjawab tidak setuju dan ragu-ragu masing-masing sebanyak 4 karyawan dengan tingkat presentase 8% artinya masih ada sejumlah karyawan yang tidak tepat waktu dalam bekerja sehingga karyawan dianggap belum menaati dan menerapkan peraturan yang ada di perusahaan, maka perusahaan sebaiknya memperhatikan masalah kedisiplinan karyawan dalam bekerja agar karyawan mampu bekerja dengan disiplin, karena disiplin merupakan suatu ukuran kepuasan kerja karyawan.

- b) Pernyataan mengenai saya merasa absensi merupakan sesuatu yang penting dalam kedisiplinan kerja di Home Inn Palembang. Berikut ini tabel hasil pernyataan responden:

Tabel IV.21
Hasil Tanggapan Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Sangat tidak setuju	3	6,0
Tidak setuju	3	6,0
Ragu-ragu	4	8,0
Setuju	27	54,0
Sangat setuju	13	26,0
TOTAL	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan tabel IV.21 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan setuju pada indikator kedisiplinan sebesar 27 karyawan dengan tingkat presentase 54,0% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 karyawan dengan tingkat presentase 26% artinya absensi merupakan bagian yang penting dalam meningkatkan kedisiplinan menurut karyawan.

Sedangkan karyawan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 karyawan dengan presentase 8%, karyawan yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju masing-masing sebanyak 3 karyawan dengan tingkat presentase 6% menunjukkan bahwa bagi sejumlah karyawan absen bukan merupakan sesuatu yang penting dalam kedisiplinan kerja dalam perusahaan sehingga karyawan masih sering datang terlambat dan belum menaati peraturan yang ada didalam perusahaan, hal ini juga sesuai dengan terjadi diperusahaan. Jadi sebaiknya perusahaan mencari tahu apa penyebab karyawan menganggap bahwa disiplin bukan sesuatu yang penting dalam bekerja dan meningkatkan pemahaman karyawan tentang kedisiplinan dalam bekerja.

4. Indikator Mencintai Pekerjaannya

Berikut tanggapan responden tentang variabel kepuasan kerja indikator mencintai pekerjaannya dengan dua indikator dua pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

- a) Pernyataan mengenai saya mencintai pekerjaan saya di Home Inn Palembang. Berikut ini tabel hasil pernyataan responden:

Tabel IV. 22
Hasil Tanggapan Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Sangat tidak setuju	1	2,0
Tidak setuju	2	4,0
Ragu-ragu	4	8,0
Setuju	39	78,0
Sangat setuju	4	8,0
TOTAL	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan tabel IV.22 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan setuju pada indikator mencintai pekerjaannya sebesar 39 karyawan dengan tingkat presentase 78,0% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 karyawan dengan tingkat presentase 8% artinya karyawan sudah mencintai pekerjaannya dengan baik. Karyawan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 karyawan dengan tingkat presentase 8%, karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 karyawan dengan tingkat presentase 4% dan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 karyawan dengan tingkat presentase 2% artinya sebagian

karyawan belum mencintai pekerjaannya. Perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan karyawan dalam bekerja agar karyawan dapat lebih mencintai dan menyenangi pekerjaan sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

- b) Pernyataan mengenai saya melaksanakan tugas yang diberikan Home Inn Palembang dengan senang hati. Berikut ini tabel hasil pernyataan responden:

Tabel IV. 23
Hasil Tanggapan Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Sangat tidak setuju	2	4,0
Tidak setuju	1	2,0
Ragu-ragu	6	12,0
Setuju	34	68,0
Sangat setuju	7	14,0
TOTAL	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan tabel IV.23 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan setuju pada indikator mencintai

pekerjaannya sebesar 34 karyawan dengan tingkat presentase 68,0% dan sangat setuju sebanyak 7 karyawan dengan tingkat presentase 14% artinya karyawan sudah melaksanakan pekerjaan dengan senang hati. Karyawan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 karyawan dengan tingkat presentase 12%, karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 karyawan dengan tingkat presentase 4% dan karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 karyawan dengan tingkat presentase 2% artinya sejumlah karyawan belum melaksanakan tugas yang diberikan dengan senang hati. Perusahaan seharusnya lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan akan bekerja dengan senang dalam menjalankan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5. Indikator Prestasi Kerja

Berikut tanggapan responden tentang variabel kepuasan kerja indikator prestasi kerja dengan dua indikator dua pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

- a) Pernyataan mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan baik merupakan prioritas utama saya dalam bekerja di Home Inn Palembang. Berikut ini tabel hasil pernyataan responden:

Tabel IV.24
Hasil Tanggapan Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	3	6,0
Ragu-ragu	9	18,0
Setuju	31	62,0
Sangat setuju	7	14,0
TOTAL	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan tabel IV.24 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan setuju pada indikator prestasi kerja sebesar 31 karyawan dengan tingkat presentase 62,0% dan karyawan yang menjawab setuju sebanyak 7 karyawan dengan tingkat presentase 14% artinya karyawan telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena pekerjaan merupakan prioritas utama karyawan dalam bekerja. Karyawan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 karyawan dengan tingkat presentase 18% dan karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 karyawan dengan tingkat presentase 6% artinya sejumlah

karyawan masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan menganggap bahwa bekerja dengan baik bukan merupakan prioritas utama bagi karyawan dalam bekerja. Sebaiknya perusahaan menentukan apa yang dibutuhkan karyawan agar dapat meningkat prestasi kerja karyawan karena prestasi kerja merupakan bagian yang penting dalam meingkatkan kepuasan kerja karyawan.

- b) Pernyataan mengenai saya selalu berusaha untuk berprestasi dengan lebih baik. Berikut ini tabel hasil pernyataan responden:

Tabel IV.25
Hasil Tanggapan Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Sangat tidak setuju	1	2,0
Tidak setuju	5	10,0
Ragu-ragu	3	6,0
Setuju	34	68,0
Sangat setuju	7	14,0
TOTAL	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan tabel IV.25 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang menyatakan setuju pada indikator prestasi kerja sebesar 34 karyawan dengan tingkat presentase 68,0% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 karyawan dengan tingkat presentase 14% artinya karyawan telah berusaha dengan baik dalam pencapaian kerja. Karyawan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 karyawan dengan tingkat presentase 6%, karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 karyawan dengan tingkat presentase 10% dan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 karyawan dengan tingkat presentase 2% artinya ada sejumlah karyawan yang belum bekerja secara maksimal untuk berprestasi lebih baik dalam bekerja. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga prestasi kerja karyawan dapat meningkat.

c. Uji Regresi Linear Berganda

Berikut ini akan dilakukan analisis data yang terdiri dari uji regresi linear berganda dan uji hipotesis. Dalam melakukan analisis data ini, penulis dengan menggunakan bantuan *program SPSS for Windows versi 22.0* sebagai berikut

Tabel IV.26
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2,243	0,496	
Gaya Kepemimpinan	0,617	0,128	0,621
Kompensasi	0,260	0,269	0,322

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan Tabel IV.26 seperti tersebut di atas diperoleh nilai konstanta (constant) sebesar 2,243 dan koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,617, Kompensasi (X2) adalah sebesar 0,260, sehingga dapat dibentuk suatu persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 2,243 + 0,617 X_1 + 0,260 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Maka diperoleh nilai Konstanta sebesar 2,243 menyatakan bahwa jika mengabaikan gaya kepemimpinan , dan kompensasi maka skor kepuasan kerja adalah 2,243

- a. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai nilai koefisien regresi b_1 sebesar 0,617 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor gaya kepemimpinan, akan meningkatkan skor kepuasan kerja 0,617 dengan asumsi kompensasi (X_2) tetap/konstan.
- b. Variabel kompensasi (X_2) mempunyai nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,260 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kompensasi, akan meningkatkan skor kepuasan kerja 0,260 dengan asumsi gaya kepemimpinan (X_1) tetap/konstan.

d. Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis secara bersama/simultan (Uji F)

1) Menentukan Hipotesis

H_0 : Variabel bebas (gaya kepemimpinan dan kompensasi) tidak mempunyai pengaruh yang terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

H_a : variabel bebas (gaya kepemimpinan dan kompensasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

2) Menentukan Taraf Nyata

Tingkat signifikan sebesar 5%, taraf nyata dari t tabel ditentukan dari derajat bebas (df) = $n - k - 1$ maka $50 - 2 = 48$, dan $2 - 1 = 1$, dengan kemudian untuk F tabel = 4,04.

3) Menarik Kesimpulan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel IV.27
Hasil Hipotesis Secara Bersama/ Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6,909	2	3,454	12,165	0,000 ^b
Residual	13,346	47	0,284		
Total	20,255	49			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Berdasarkan SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan tabel IV.27 diketahui bahwa nilai F_{hitung} dari tingkat kesalahan (α) = 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (db) = $V_1 = m - 1$; $V_2 = n - m$. maka $3 - 1 = 2$, dan $50 - 3 = 47$, dengan kemudian untuk $F_{tabel} = 3,20$. Dengan demikian terdapat hasil yaitu:

- 1) $F_{hitung} (12,165) > F_{tabel} (3,20)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Adanya pengaruh gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Home Inn Palembang. Dengan demikian berarti secara simultan hipotesis berpengaruh.

b. Pengujian Hipotesis Secara Parsial/Individual (Uji t)

1) Merumuskan Hipotesis

H_0 : Variabel bebas (gaya kepemimpinan dan kompensasi) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

H_a : Variabel bebas (gaya kepemimpinan dan kompensasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

2) Menentukan Taraf Nyata

Tingkat signifikan sebesar $5\% = 0,05$, taraf nyata dari t tabel ditentukan derajat bebas (db) = $n - 2$ maka $50 - 2 = 48$, dengan demikian t tabel adalah 2,011.

3) Menarik Kesimpulan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel IV.28
Hasil Hipotesis secara parsial/individual (Uji t)

Coeffecients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,243	0,496		4,520	0,000
Gaya Kepemimpinan	0,617	0,128	0,621	4,827	0,000
Kompensasi	0,260	0,269	0,322	3,950	0,003

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan tabel IV.28 diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari penelitian ini yaitu untuk $X_1 = 4,827$, $X_2 = 3,950$ Sedangkan nilai t_{tabel} penelitian ini yaitu 2,011. Maka terdapat hasil yaitu:

- 1) Untuk X_1 : Gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila gaya kepemimpinan yang baik, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} (4,827) > t_{tabel} (2,011)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ada pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Home Inn Palembang. Dengan demikian berarti secara parsial hipotesis berpengaruh.

- 2) Untuk X_2 : Kompensasi (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti apabila kompensasi ditingkatkan, maka kepuasan karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} (3,950) > (2,011) t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Home Inn Palembang. Dengan demikian berarti secara parsial hipotesis berpengaruh.

e. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketetapan paling baik dalam regresi linier dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan variabel bebas (X). Maka $R^2 = (1-k) / (n-k)$, jika $k > 1$, maka R^2 akan bernilai negatif

Tabel IV.29
Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,584 ^a	0,341	0,313	0,533

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, besarnya nilai R² dalam model regresi diperoleh sebesar 0,341. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel Independen yaitu gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap variabel Dependen yaitu kepuasan kerja yang dapat diterangkan oleh persamaan ini sebesar 34,1%. Sedangkan sisanya sebesar 65,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

8. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Tabel IV. 30
Perbandingan Penelitian Terdahulu

NO.	KETERANGAN	NAMA	NAMA	NAMA
1	Nama Peneliti	Fischa Oktaviane (2013)	Fauzan Muttaqien (2014)	Rully Nugraha (2017)
2	Rumusan Masalah	Adakah pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang	Adakah pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Outsourcing pada PT. BRI (persero), Tbk Cabang Lumajang	Adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Home Inn Palembang
3	Jenis Penelitian	Asosiatif	Asosiatif	Asosiatif
4	Variabel	Kepemimpinan dan kompensasi	Kepemimpinan dan kompensasi	Gaya kepemimpinan dan kompensasi
5	Data yang Digunakan	Primer	Primer	Primer
6	Tehnik Pengumpulan Data	Kuesioner	Kuesioner	Kuesioner
7	Tehnik Analisis	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda
8	Hasil Penelitian	Hasil perhitungan uji normalitas menyatakan nilai <i>kokmogorov-smirnov</i> sebesar 0,05 berpengaruh signifikan sebesar 0,202. Hasil perhitungan multikolinearitas dari nilai VIF masing-masing variabel bebas diantara 1-10 berada diatas 0,10. Kemudian hasil perhitungan heterokedastisitas kepemimpinan sebesar $0,8888 > 0,05$ dan kompensasi $0,238 > 0,05$. Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan.	Hasil perhitungan uji F semua variabel berpengaruh secara signifikan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,305 > 3,232$). Hasil perhitungan uji t variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,630 > 2,021$). Kemudian variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,571 > 0,252$).	Hasil perhitungan uji F semua variabel berpengaruh secara signifikan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,165 > 3,20$). Hasil perhitungan uji t variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,827 > 2,682$). Kemudian variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,950 > 2,682$)

Sumber: Fischa Oktaviane (2013), Fauzan Muttaqien (2014), Rully Nugraha (2017)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan :

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kepuasan karyawan (Y) dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 2,243 + 0,617 X_1 + 0,260X_2$.

Hasil uji F menunjukkan $F_{hitung} 12,165 > F_{tabel} 3,20$ dan $sig 0,000 < 0,05$ H_0 diterima artinya adanya pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Home Inn Palembang. Dengan demikian berarti secara simultan hipotesis berpengaruh.

Hasil uji t variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ($4,827 > 2,011$) dan variabel kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ($3,90 > 2,011$). Artinya gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan gaya kepemimpinan dan kompensasi secara Parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Home Inn Palembang berpengaruh secara positif.

Hasil koefisien determinasi $R = 0,341$ (34,1%), artinya variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya 65,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapat menunjukkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Home Inn Palembang.

Dari variabel gaya kepemimpinan, Perusahaan harus memperhitungkan perasaan karyawan, seperti memperlakukan karyawan dengan baik dalam memberikan pekerjaan dan tanggung jawab atas tugas yang diberikan pada karyawan serta memberikan apa saja yang dibutuhkan karyawan dalam berkerja yang akan meningkatkan kepuasan karyawan.

Dari variabel kompensasi perusahaan harus memberikan kompensasi bagi karyawan sesuai kebutuhan karyawan, dengan memberikan gaji, bonus serta tunjangan. Pemberian gaji, bonus dan tunjangan yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Home Inn Palembang.

Dari variabel kepuasan kerja karyawan dengan gaya kepemimpinan yang baik dan kompensasi yang sesuai akan memberikan pengaruh yang baik bagi tingkat kedisiplinan karyawan, selain itu karyawan akan lebih mencintai pekerjaannya serta prestasi kerja karyawan akan terwujud.

Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya dapat dengan menambah indikator dalam setiap variabel dan menggunakan jumlah responden yang lebih banyak dari penelitian sebelumnya.

Daftar Pustaka

- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Emron Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzan Muttaqien. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT. BRI (Persero), tbk Cabang Lumajang. *Jurnal WIGA*. 4(1) h 19-33, (<http://journal.stiewidyagamalumajang.ac.id/>, diakses tanggal 30 November 2013).
- Fischa Oktaviane. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang. *Jurnal Manajemen*. 2(1) h 1-9, (<http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php>, diakses tanggal 30 November 2016).
- Malayu S.P. Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. (2010). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni. V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Lampiran 1

Daftar Pertanyaan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Home Inn Palembang

Mohon kesediaan Ibu/Bapak/Saudara/Saudari untuk mengisi daftar pertanyaan berikut sebagai bahwa penulisan skripsi. Jawaban dapat dituliskan dengan memberikan tanda pada salah satu pilihan jawaban yang menurut Ibu/Bapak/Saudara/Saudari paling tepat. Jawaban ini tidak akan dipublikasi, karena hanya untuk kepentingan ilmiah semata. Atas kesediaan Ibu/Bapak/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Pendidikan:
 - a. Tamat SD
 - b. Tamat SMP
 - c. Tamat SMA
 - d. Tamat D3
 - e. Tamat Sarjana
3. Pendapatan
 - a. < Rp2.000.000,-
 - b. Rp2.000.000,- - Rp3.000.000,-
 - c. Rp3.000.001,- - Rp4.000.000,-
 - d. >Rp4.000.000,-
4. Masa Kerja
 - a. Kurang dari 1 tahun
 - b. 1 – 5 tahun
 - c. 6 – 9 tahun
5. Bagian Kerja
 - a. Sekuriti
 - b. Resepsionis
 - c. Room Boy
 - d. Laundry
 - e. Restaurant
 - f. Audit
 - g. Accounting
 - h. Engineering
 - i. Logistic

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju
Variabel Gaya Kepemimpinan						
1	Pimpinan saya memperlakukan karyawan Home Inn dengan penuh tanggung jawab					
2	Pimpinan saya selalu memperhitungkan yang dibutuhkan karyawan Home Inn					
3	Pemimpin saya menganggap bahwa karyawan sangat penting dalam pencapaian tujuan Home Inn Palembang					
4	Pemimpin berdiskusi dengan bawahan dalam menghadapi masalah pekerjaan					
Variabel Kompensasi Karyawan						
5	Gaji yang saya terima sesuai dengan yang saya harapkan					
6	Saya merasa cukup dengan gaji yang diberikan Home Inn Palembang setiap bulan					
7	Semua karayawan Home Inn Palembang mendapatkan bonus secara merata					
8	Saya merasa bonus yang diberikan Home Inn Palembang telah sesuai					
9	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan Home Inn Palembang					
10	Tunjangan yang diberikan home inn telah sesuai dengan perkarjaan saya					

Variabel Kepuasan Kerja Karyawan						
11	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja di Home Inn Palembang					
12	Saya merasa absensi merupakan sesuatu yang penting dalam kedisiplinan kerja di Home Inn Palembang					
13	Saya mencintai pekerjaan saya di Home Inn Palembang					
14	Saya melaksanakan tugas yang diberikan Home Inn Palembang dengan senang hati					
15	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik merupakan prioritas utama saya dalam bekerja di Home Inn Palembang					
16	Saya selalu berusaha untuk berprestasi dengan lebih baik					

Lampiran 2

Responden	Gaya Kepemimpinan				Kompensasi						Kepuasan					
	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
1	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5
2	4	4	3	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5
3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4
4	4	2	3	4	3	4	2	3	3	3	5	5	4	5	5	4
5	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4
6	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	5	5	5	5	4	4
7	4	4	4	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	5
8	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
9	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4
10	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	2	5	4	5	5
11	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	5	5	5	4
12	4	4	4	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	5	5	4	4	5	5
14	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
15	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
16	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
17	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	4	5	2	1
18	4	5	2	1	2	4	4	3	2	1	3	1	2	3	3	2
19	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	2
20	5	4	4	3	2	4	4	3	4	3	5	5	4	4	3	4
21	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
22	3	2	2	4	2	2	2	3	1	4	2	3	3	1	4	2
23	4	4	5	4	3	3	4	2	2	2	5	5	4	4	4	4
24	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4
25	2	1	2	1	3	2	2	3	2	5	5	2	1	1	2	2
26	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	5	4	4	4	4	3
27	2	1	1	3	3	1	2	2	5	1	2	1	2	2	2	2
28	4	4	5	2	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3	5	5
29	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4
30	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
31	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
32	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5
33	4	4	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
34	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
35	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4	4
36	4	2	5	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4
37	4	2	3	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4
38	4	2	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4

39	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4
41	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	5	4
42	4	4	4	2	2	2	2	4	3	5	4	5	4	4
43	4	4	4	2	4	4	4	2	2	5	4	4	4	4
44	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4
45	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
46	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	5	4	4	4
47	4	4	4	3	3	3	2	2	2	5	4	4	4	4
48	4	4	4	2	2	2	2	3	5	4	4	4	4	4
49	4	5	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
50	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	3	4

Lampiran 3

Frequencies

		Notes
Output Created		24-DEC-2016 12:4
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	RULLY_NUGRAHA <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated missing. Statistics are based on all cases with val data. FREQUENCIES VARIABLES=X1_1 X1_3 X1_4 X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6 Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 /NTILES=4 /ORDER=ANALYSIS.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:0 00:00:0

Frequency Table

X1_1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	5	10,0	10,0	10,0
ragu-ragu	5	10,0	10,0	20,0
Valid Setuju	39	78,0	78,0	98,0
sangat setuju	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1_2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	2	4,0	4,0	4,0
tidak setuju	19	38,0	33,0	42,0
ragu-ragu	2	4,0	4,0	46,0
Valid Setuju	25	50,0	50,0	96,0
sangat setuju	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
tidak setuju	8	16,0	16,0	18,0
ragu-ragu	9	18,0	18,0	36,0
setuju	27	54,0	54,0	90,0
sangat setuju	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	3	6,0	6,0	6,0
tidak setuju	13	26,0	26,0	32,0
ragu-ragu	11	22,0	22,0	54,0
setuju	23	46,0	46,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
tidak setuju	18	36,0	36,0	36,0
ragu-ragu	20	40,0	40,0	76,0
setuju	11	22,0	22,0	98,0
sangat setuju	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
tidak setuju	21	42,0	42,0	44,0
ragu-ragu	14	28,0	28,0	72,0
setuju	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	26	52,0	52,0	52,0
ragu-ragu	16	32,0	32,0	84,0
setuju	8	16,0	16,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
tidak setuju	25	50,0	50,0	52,0
ragu-ragu	21	42,0	42,0	94,0
setuju	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
tidak setuju	26	52,0	52,0	54,0
ragu-ragu	16	32,0	32,0	86,0
setuju	6	12,0	12,0	98,0
sangat setuju	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	4,0	4,0	4,0
tidak setuju	20	40,0	40,0	44,0
ragu-ragu	19	38,0	38,0	82,0
setuju	5	10,0	10,0	92,0
sangat setuju	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	4	8,0	8,0	8,0
ragu-ragu	4	8,0	8,0	16,0
Valid setuju	28	56,0	56,0	72,0
sangat setuju	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	3	6,0	6,0	6,0
tidak setuju	3	6,0	6,0	12,0
ragu-ragu	4	8,0	8,0	20,0
Valid setuju	27	54,0	54,0	74,0
sangat setuju	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
tidak setuju	2	4,0	4,0	6,0
ragu-ragu	4	8,0	8,0	14,0
Valid setuju	39	78,0	78,0	92,0
sangat setuju	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	2	4,0	4,0	4,0
tidak setuju	1	2,0	2,0	6,0
ragu-ragu	6	12,0	12,0	18,0
setuju	34	68,0	68,0	86,0
sangat setuju	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	3	6,0	6,0	6,0
ragu-ragu	9	18,0	18,0	24,0
setuju	31	62,0	62,0	86,0
sangat setuju	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
tidak setuju	5	10,0	10,0	12,0
ragu-ragu	3	6,0	6,0	18,0
setuju	34	68,0	68,0	86,0
sangat setuju	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Valid dan Reabilitas Gaya Kepemimpinan

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

		Notes
Output Created		24-DEC-2016 14:42:19
Comments		
Input	Active Dataset	RULLY_NUGRAHA
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[RULLY_NUGRAHA]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,629	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1_1	3,7200	,67128	50
X1_2	3,1200	1,09991	50
X1_3	3,5400	,95212	50
X1_4	3,0800	,98644	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	9,7400	4,523	,606	,475
X1_2	10,3400	3,984	,344	,623
X1_3	9,9200	3,993	,474	,511
X1_4	10,3800	4,444	,339	,634

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13,4600	6,702	2,58891	4

Uji Valid dan Reabilitas Kompensasi

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

		Notes
Output Created		24-DEC-2016 14:48:30
Comments		
Input	Active Dataset	RULLY_NUGRAHA
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

[RULLY_NUGRAHA]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,643	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2_1	2,9000	,81441	50
X2_2	2,8200	,87342	50
X2_3	2,6400	,74942	50
X2_4	2,5200	,64650	50
X2_5	2,6000	,80812	50
X2_6	2,7800	,97499	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	13,3600	6,276	,418	,584
X2_2	13,4400	5,925	,460	,565
X2_3	13,6200	6,200	,505	,555
X2_4	13,7400	6,278	,602	,535
X2_5	13,6600	7,127	,401	,561
X2_6	13,4800	6,785	,379	,487

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,2600	8,645	2,94029	6

Uji Valid dan Reabilitas Kepuasan

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

		Notes
Output Created		24-DEC-2016 15:01:22
Comments		
Input	Active Dataset	RULLY_NUGRAHA
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

[RULLY_NUGRAHA]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,852	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4,0400	,83201	50
Y2	3,8800	1,06215	50
Y3	3,8600	,70015	50
Y4	3,8600	,83324	50
Y5	3,8400	,73845	50
Y6	3,8200	,87342	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	19,2600	11,339	,506	,851
Y2	19,4200	9,187	,707	,817
Y3	19,4400	11,109	,700	,820
Y4	19,4400	10,945	,585	,837
Y5	19,4600	11,029	,671	,823
Y6	19,4800	10,173	,706	,814

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23,3000	14,867	3,85582	6

Lampiran 5

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.

Regression

		Notes
Output Created		24-DEC-2016 15:18:48
Comments		
Input	Active Dataset	RULLY_NUGRAHA
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION	
	/MISSING LISTWISE	
	/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA	
	/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)	
	/NOORIGIN	
Resources	/DEPENDENT Y	
	/METHOD=ENTER X1 X2.	
	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,05
	Memory Required	1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[RULLY_NUGRAHA]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Gaya Kepemimpinan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2,243	,496	
Gaya Kepemimpinan	,617	,128	,621
Kompensasi	,260	,269	,322

Lampiran 6

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,909	2	3,454	12,165	,000 ^b
	Residual	13,346	47	,284		
	Total	20,255	49			

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
- b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

Lampiran 7

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,243	,496		4,520	
	Gaya Kepemimpinan	,617	,128	,621	4,827	
	Kompensasi	,260	,269	,322	3,950	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 8

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,341	,313	,533

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Lampiran 13

Jadwal Penelitian

Keterangan	November				Desember				Januari				Februari				Maret			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Survei Pendahuluan	■																			
Laporan Hasil Survei		■																		
Proposal		■	■																	
Seminar Proposal				■																
Revisi Seminar				■																
Mengedarkan Kuesioner					■	■	■													
Pongolahan Data Analisis							■	■	■											
Hasil Penelitian									■	■	■	■								
Penanganan Penelitian										■	■	■	■							
Ujian Komprehensif													■	■						
Perbaikan Skripsi														■	■	■				



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Unggul dan Islami

Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : RULLY NUGRAHA
NIM : 212013375
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan **HAFAL / TAHFIDZ** (22) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

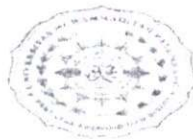
الإثنين, 26 سبتمبر, 2016 Palembang,

an. Dekan

Wakil Dekan IV



Purman Yah Ariadi, S.Ag., M.Hum
NEMANIDN : 731454/0215126902



DAFTAR NILAI

NAMA : RULLY NUGRAHA

NIM : 212013375

NO	NAMA SURAT	TAHFIDZ	FASIKH	TAJWID	JUMLAH
1	AL-ASHR	60	20	20	100
2	AL-HUMAZAH	60	20	20	100
3	AL-FIL	60	20	20	100
4	QURAIŞY	55	20	20	95
5	AL-MA'UN	60	15	20	95
6	AL-KAUTSAR	60	15	20	95
7	AL-KAFIRUN	60	20	20	100
8	AN-NASHR	60	20	15	95
9	AL-LAHAB	60	20	15	95
10	AL-IKHLAS	60	15	20	95
11	AL-FALAQ	60	20	20	100
12	AN-NAS	60	20	20	100
13	AD-DHUHA	10	60	10	80
14	AL-INSYIRAH	10	60	10	80
15	AL-TIIN	10	60	10	80
16	AL-ALAQ	10	60	10	80
17	AL-QADAR	10	60	10	80
18	AL-BAIYINAH	10	60	10	80
19	AL-ZALZALAH	10	60	10	80
20	AL-ADIYAH	10	60	10	80
21	AL-QARI'AH	10	60	10	80
22	AL-TAKATSUR	10	60	10	80



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email: lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Rully Nugraha
Place/Date of Birth : Palembang, December 12th 1995
Test Times Taken : +1
Test Date : January, 26th 2017

Scaled Score

Listening Comprehension : 42
Structure Grammar : 43
Reading Comprehension : 40
OVERALL SCORE : 416

Palembang, February, 01st 2017
Chairperson of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd., M.A

No. 288/TEA FE/LB/UMP/II/2017

NBM/NIDN. 1164932/0210098402

123 certificates



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PIA&AM

No. 118/H-4/LPKKN/UMP/XI/2016

Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : RULLY NUGRAHA
Nomor Pokok Mahasiswa : 212013375
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Tempat Tgl. Lahir : PALEMBANG, 12-12-1995

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-11 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Juli sampai dengan 3 September 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa : SENURO BARAT
Kecamatan : TANJUNG BATU
Kota/Kabupaten : OGAN ILIR
Dinyatakan : Lulus

Palembang, 17 September 2016

Rektor,



Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.

NBM/NIDN. 743462/0230106301

BIODATA PENULIS

Nama : Rully Nugraha
NIM : 21 2013 375
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat Tanggal Lahir : Palembang, 12 Desember 1995
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat Lengkap : Komplek Bougenville Blok E 40 KM 7,5 Kec.
Alang-Alang Lebar, Kel. Karyabaru, Palembang.
No. HP : 085769006975
Nama Ayah : Iskandar Rizal.,SH
Nama Ibu : Juriah
E-mail : rullynugraha1@gmail.com

Riwayat Pendidikan

No	Sekolah	Tahun
1	SD Negeri 177 Palembang	2001-2007
2	SMP YPI Tunas Bangsa Palembang	2007-2010
3	SMA Bina Warga 2 Palembang	2010-2013



AKREDITASI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027 /SK/BAN-PT/Akred /PT/ I / 2014 (B)
Nomor : 044 /SK/BAN-PT/Akred /S/ I / 2014 (B)
Nomor : 1262 /SK/BAN-PT/Akred/S/XII/ 2015 (B)
Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/VII/ 2015 (B)

ite : fe.umpalembang.ac.id

Email : febumpig@umpalembang.ac.i

Alamat : Jalan Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711)511433 Faximile (0711)518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Hari/Tanggal : Kamis/ 23 Februari 2017
Waktu : 13.00 – 17.00 WIB
NIM : 212013375
Program Study : Manajemen
Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN HOME INN PALEMBANG**

TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1.	DR.H.M.Idris.S.E.,M.Si	Pembimbing	6 - 03 - 2017	
2.	DR.H.M.Idris.S.E.,M.Si	Ketua Penguji	6 - 03 - 2017	
3.	Wani Fitriah.S.E.,M.Si	Penguji I	2 - 03 - 2017	
4.	Juairiah.S.E.,M.Si	Penguji II	4 - 03 - 2017	

Palembang, Maret 2017
Mengetahui



Hj. Maftuhah Nurrahmi.S.E.,M.Si
NIDN/NBM : 0216057001/673839

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Home Inn Palembang

Rully Nugraha
Universitas Muhammadiyah Palembang
085769006975 / rullynugraha1@gmail.com

Abstract

The formulation of the problems in this study is about the effects of leadership style and compensation towards employee's work satisfaction in Home Inn Palembang. The objective of the study is to determine the effects of leadership style and compensation towards employee's work satisfaction in Home Inn Palembang. This study is an assosiative study which were held in Home Inn Palembang. The samples were collected from 50 employees which used as the primary and secondary data. Data were collected by using the questionnaires. Data analysis technique used Double Liniar Regression version 21. The study result shown the equation of double linear regression $Y = 2,243 + 0,617 X_1 + 0,260X_2$. It means that the leadership style and compensation has positive effect towards employees' work satisfaction. Simultaneously, the study result also shown that the leadership style and compensation has a significant effect towards employees' work satisfaction with $F_{count} 12,165 > F_{table}$. The study result, partially, shown that the effect of leadership style towards employees' satisfaction with value of $t_{count} > t_{table} (4,827 > 2,682)$ and the effect of compensation towards employees' satisfaction with value of $t_{count} > t_{table} (3,950 > 2,682)$.

Keywords: *Leadership Style, Compensation, Work Satisfaction*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu kajian sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya (Hasibuan, 2011:202).

Mengingat pentingnya SDM bagi perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan kepuasan karyawannya yang bekerja secara maksimal dan karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Seorang pemimpin didalam melaksanakan fungsi dan peranan kepemimpinan agar dapat maksimal, maka perlu memahami dan menerapkan manajemen yang baik. Gaya kepemimpinan adalah suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Emron Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah, 2016:89).

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi status nya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula dengan demikian kepuasan kerja semakin baik (Hasibuan, 2011:117).

Home Inn Palembang adalah salah satu hotel bintang 2 di Palembang yang menyediakan layanan akomodasi, *business centre* dan juga *restaurant*. Home Inn Palembang merupakan badan usaha yang bergerak dibidang pelayanan, khususnya pelayanan jasa yang diberikan kepada masyarakat. Home Inn diresmikan pada tanggal 8 Agustus 2008 di Palembang.

Adanya permasalahan yang terjadi di Home Inn Palembang yaitu kepuasan karyawan Home Inn Palembang mengalami penurunan dalam pencapaian tugasnya, masalah tersebut yaitu bisa dilihat dari data absensi karyawan Home Inn Palembang.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Home Inn Palembang Tahun 2016 Selama 5 Bulan

No	Bulan	Sakit	Ijin	Cuti	Tanpa Keterangan	Karyawan yang datang terlambat
1	Juni	2 Orang	-	-	3 Orang	17 Orang
2	Juli	-	1 Orang	3 Orang	1 Orang	21 Orang
3	Agustus	3 Orang	-	2 Orang	4 Orang	14 Orang
4	September	2 Orang	2 Orang	-	2 Orang	19 Orang
5	Oktober	1 Orang	-	-	3 Orang	16 Orang
Total		8 Orang	3 Orang	5 Orang	13 Orang	87 Orang

Sumber : Home Inn Palembang, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa adanya sejumlah karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, hal tersebut merupakan bentuk ketidakpuasan karyawan serta karyawan dirasa kurang mencintai pekerjaannya dan rendahnya prestasi kerja karyawan ini terlihat dari karyawan yang sering malas dalam berkerja dan belum dapat berkerja dengan baik ini ditunjukkan dengan karyawan tidak berkerja sesuai ketentuan kerja.

Kurang terjalinnya komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawan didalam pekerjaannya, seperti pemimpin kurang memperhatikan perasaan karyawannya dan kurangnya pengakuan atas status karyawan, dalam pelaksanaan tugas nya karyawan yang memiliki peran penting tidak diikutsertakan dalam pengambilan keputusan.

Karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya dan mengeluh dengan pimpinan mengenai kurangnya gaji, bonus , dan tunjangan yang diberikan, seperti *tunjangan hari raya dan jaminan kesehatan* tidak diberikan kepada karyawan.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Home Inn Palembang.

Kajian Pustaka

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2011:202). Indikator kepuasan kerja: menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Emron Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah, 2016:89). Indikator-indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan: Iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, memperhitungkan perasaan para bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, perhatian pada kesejahteraan, memperhitungkan faktor kepuasan kerja kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya, dan pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional (Siagian, 2010:121).

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011:118). Jenis-jenis kompensasi menurut Wibowo (2014:290) adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan *reward* (penghargaan).

Hipotesis

- a. Adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan karyawan pada Home Inn Palembang.
- b. Adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara parsial terhadap kepuasan karyawan pada Home Inn Palembang.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Home Inn Palembang, Jl. Mayor Ruslan No. 8 Palembang 30113, Sumatera Selatan, Palembang. Telp 0711-377799 Fax. 0711-377796. Variabel yang digunakan adalah gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja. Sampel yang digunakan adalah seluruh 50 karyawan Home Inn Palembang yang digunakan sebagai responden. Data yang diperlukan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner yang berisi tentang pertanyaan yang bersumber dari berbagai indikator yang dikembangkan dari setiap variabel penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Item-item	r _{hitung}	r _{tabel} (α = 5%)	Kriteria	Hasil Uji
X _{1_1}	0,606	0,279	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X _{1_2}	0,344	0,279	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X _{1_3}	0,474	0,279	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X _{1_4}	0,339	0,279	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.6 dapat terlihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada item-item gaya kepemimpinan (X₁) lebih besar daripada nilai *r Product Moment* (r-tabel), hal ini berarti bahwa semua item pada variabel gaya kepemimpinan (X₁) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata (α) = 5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X_2)

Item-item	r hitung	r tabel ($\alpha = 5\%$)	Kriteria	Hasil Uji
X_{2_1}	0,418	0,279	r hitung > r tabel	Valid
X_{2_2}	0,460	0,279	r hitung > r tabel	Valid
X_{2_3}	0,505	0,279	r hitung > r tabel	Valid
X_{2_4}	0,602	0,279	r hitung > r tabel	Valid
X_{2_5}	0,401	0,279	r hitung > r tabel	Valid
X_{2_6}	0,379	0,279	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.7 dapat terlihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada item-item variabel kompensasi (X_2) lebih besar daripada nilai r Product Moment (r-tabel), hal ini berarti bahwa semua item pada variabel kompensasi (X_2) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata (α) = 5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item-item	r hitung	r tabel ($\alpha = 5\%$)	Kriteria	Hasil Uji
Y_1	0,506	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Y_2	0,707	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Y_3	0,700	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Y_4	0,585	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Y_5	0,671	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Y_6	0,706	0,279	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.8 dapat terlihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada item-item variabel Kepuasan Kerja (Y) lebih besar daripada nilai r Product Moment (r-tabel), hal ini berarti bahwa semua item pada variabel kepuasan kerja (Y) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata (α) = 5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Hasil Relibilitas
X ₁	0,629	0,60	Reliable
X ₂	0,643	0,60	Reliable
Y	0,852	0,60	Reliable

Sumber: Hasil pengolahan Data, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan seperti pada Tabel IV.9 terlihat bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* pada item-item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan (X₁), kompensasi (X₂), kepuasan kerja (Y) berada di atas angka 0,60, maka seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel. Hal ini berarti bahwa semua variabel tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel pada analisis selanjutnya.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2,243	0,496	
Gaya Kepemimpinan	0,617	0,128	0,621
Kompensasi	0,260	0,269	0,322

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan Tabel IV.26 seperti tersebut di atas diperoleh nilai konstanta (constant) sebesar 2,243 dan koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) adalah sebesar 0,617, Kompensasi (X₂) adalah sebesar 0,260.

sehingga dapat dibentuk suatu persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 2,243 + 0,617 X_1 + 0,260 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Maka diperoleh nilai Konstanta sebesar 2,243 menyatakan bahwa jika mengabaikan gaya kepemimpinan, dan kompensasi maka skor kepuasan kerja adalah 2,243

- a. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai nilai koefisien regresi b_1 sebesar 0,617 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor gaya kepemimpinan, akan meningkatkan skor kepuasan kerja 0,617 dengan asumsi kompensasi (X_2) tetap/konstan.
- b. Variabel kompensasi (X_2) mempunyai nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,260 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kompensasi, akan meningkatkan skor kepuasan kerja 0,260 dengan asumsi gaya kepemimpinan (X_1) tetap/konstan.

Uji Hipotesis

Uji F (secara bersama-sama)

Tabel 7. Hasil Hipotesis Secara Bersama/ Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6,909	2	3,454	12,165	0,000 ^b
Residual	13,346	47	0,284		
Total	20,255	49			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Berdasarkan SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan tabel IV.27 diketahui bahwa nilai F_{hitung} dari tingkat kesalahan (α) = 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (db) = $V_1 = m - 1$; $V_2 = n - m$. maka $3 - 1 = 2$, dan $50 - 3 = 47$, dengan kemudian untuk $F_{tabel} = 3,20$.

Dengan demikian terdapat hasil yaitu:

- 1) $F_{hitung} (12,165) > F_{tabel} (3,20)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Adanya pengaruh gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Home Inn Palembang. Dengan demikian berarti secara simultan hipotesis berpengaruh.

Uji t (Secara Parsial/Individual)

Tabel 8. Hasil Hipotesis secara parsial/individual (Uji t)

Coeffecients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,243	0,496		4,520	0,000
Gaya Kepemimpinan	0,617	0,128	0,621	4,827	0,000
Kompensasi	0,260	0,269	0,322	3,950	0,003

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan tabel IV.28 diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari penelitian ini yaitu untuk $X_1 = 4,827$, $X_2 = 3,950$ Sedangkan nilai t_{tabel} penelitian ini yaitu 2,011. Maka terdapat hasil yaitu; Gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila gaya kepemimpinan yang baik, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} (4,827) > t_{tabel} (2,011)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ada pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Home Inn Palembang. Dengan demikian berarti secara parsial hipotesis berpengaruh.

Kompensasi (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti apabila kompensasi ditingkatkan, maka kepuasan karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} (3,950) > (2,011) t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Home Inn Palembang. Dengan demikian berarti secara parsial hipotesis berpengaruh.

Uji Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,584 ^a	0,341	0,313	0,533

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2016

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, besarnya nilai R^2 dalam model regresi diperoleh sebesar 0,341. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel Independen yaitu gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap variabel Dependen yaitu kepuasan kerja yang dapat diterangkan oleh persamaan ini sebesar 34,1%. Sedangkan sisanya sebesar 65,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kepuasan karyawan (Y) dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 2,243 + 0,617 X_1 + 0,260 X_2$.

Hasil uji F menunjukkan $F_{hitung} 12,165 > F_{tabel} 3,20$ dan $sig 0,000 < 0,05$ H_0 diterima artinya adanya pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Home Inn Palembang. Dengan demikian berarti secara simultan hipotesis berpengaruh.

Hasil uji t variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ($4,827 > 2,011$) dan variabel kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ($3,90 > 2,011$). Artinya gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan gaya kepemimpinan dan kompensasi secara Parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Home Inn Palembang berpengaruh secara positif.

Hasil koefisien determinasi $R = 0,341$ (34,1%), artinya variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya 65,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Saran

Dari variabel gaya kepemimpinan, Perusahaan harus memperhitungkan perasaan karyawan, seperti memperlakukan karyawan dengan baik dalam memberikan pekerjaan dan tanggung jawab atas tugas yang diberikan pada karyawan serta memberikan apa saja yang dibutuhkan karyawan dalam berkerja yang akan meningkatkan kepuasan karyawan.

Dari variabel kompensasi perusahaan harus memberikan kompensasi bagi karyawan sesuai kebutuhan karyawan, dengan memberikan gaji, bonus serta

tunjangan. Pemberian gaji, bonus dan tunjangan yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Home Inn Palembang.

Dari variabel kepuasan kerja karyawan dengan gaya kepemimpinan yang baik dan kompensasi yang sesuai akan memberikan pengaruh yang baik bagi tingkat kedisiplinan karyawan, selain itu karyawan akan lebih mencintai pekerjaannya serta prestasi kerja karyawan akan terwujud.

Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya dapat dengan menambah indikator dalam setiap variabel dan menggunakan jumlah responden yang lebih banyak dari penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Emron Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzan Muttaqien. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT. BRI (Persero), tbk Cabang Lumajang. *Jurnal WIGA*. 4(1) h 19-33, (<http://journal.stiewidyagamalumajang.ac.id/>, diakses tanggal 30 November 2013).
- Fischa Oktaviane. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang. *Jurnal Manajemen*. 2(1) h 1-9, (<http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php>, diakses tanggal 30 November 2016).
- Malayu S.P. Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. (2010). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sujarweni. V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.