



# UNIVERSITAS DHYANA PURA (UNDHIRA – BALI)

SK MENDIKNAS RI. NOMOR 142/E/O/2011

*Perguruan Tinggi Teladan dan Unggulan*

## **SURAT TUGAS MEMBIMBING SKRIPSI**

No. 018b/ST-Bimb.Skripsi/UNDHIRA-S1-FEBH-MANAJEMEN/IX/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika, Bisnis dan Humaniora Universitas Dhyana Pura, pada semester Ganjil 2021/2022 menugaskan :

**Dr. I Gusti Bagus Rai Utama, S.E., M.MA., M.A**

Sebagai **Pembimbing II** pada Skripsi Mahasiswa :

Nama : I Made Gede Bagus Pasek Dwipayana  
NIM : 18110111091  
Fakultas : Ekonomika, Bisnis dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Perhotelan  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rama Residence

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- Bimbingan dilakukan minimal 8 (delapan) kali dan mahasiswa dapat diijinkan mendaftar Ujian Skripsi apabila telah mendapat persetujuan dari Pembimbing.
- Segala biaya yang timbul akibat penetapan surat tugas ini dibebankan pada anggaran Universitas Dhyana Pura Tahun Akademik 2021/2022
- Apabila terjadi kekeliruan dalam penetapan surat tugas ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.
- Surat Tugas ini berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan 31 Januari 2022

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dilaksanakan dan atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Badung, 3 September 2021  
Program Studi Manajemen



**Ni Putu Dyah Krismawintari, S.E., M.M**  
Ketua

**SKIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, LINGKUNGAN  
KERJA FISIK, KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI HOTEL RAMA RESIDENCE**



**I MADE GEDE BAGUS PASEK DWIPAYANA  
18110111091**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMIKA, BISNIS DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS DHYANA PURA  
BADUNG  
2022**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, LINGKUNGAN  
KERJA FISIK, KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI HOTEL RAMA RESIDENCE**

Skripsi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Pada Program Studi Manajemen, Peminatan Manajemen Perhotelan  
Fakultas Ekonomika, Bisnis Dan Humaniora Universitas Dhyana Pura

**I MADE GEDE BAGUS PASEK DWIPAYANA  
18110111091**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMIKA, BISNIS & HUMANIORA  
UNIVERSITAS DHYANA PURA  
BADUNG  
2022**

**LEMBAR PENGESAHAN**

SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI  
TANGGAL : 25 Februari 2022

Pembimbing I



(Dr. Gusti Ngurah Jbko Adinegara, S.E., M.A.)  
NIP: 2145.00009

Pembimbing II



(Dr. I Gusti Bagus Rai Utama, S.E., M.MA, M.A.)  
NIP: 2145.00006

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomika, Bisnis & Humaniora  
Universitas Dhyana Pura,



(Ni Putu Dyah Krismawiharti, SE., MM)  
NIP: 01498612

**Skripsi Ini Telah Diujikan Pada**

Tanggal : 22 Februari 2022

Panitia Penguji Skripsi Berdasarkan SK Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomika dan Humaniora Universitas Dhyana Pura,  
No : 7/SKRIPSI/UNDHIRA-FEH-MANAJEMEN/II/2020

Tanggal : 18 Februari 2022

Ketua/Penguji I : Dr. I Wayan Ruspendi Junaedi, S.E, M.A  
Sekretaris/Pendamping : Dr. Gusti Ngurah Joko Adinegara, S.E., M.A.  
Anggota/Penguji II : Eka Putri Suryantari, S.E., M.Si.,AK

## Persetujuan Publikasi Skripsi Untuk Kepentingan Akademis

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya :

Nama : I Made Gede Bagus Pasek Dwipayana  
NIM : 18110111091  
Fakultas : Ekonomika, Bisnis & Humaniora  
Program Studi : Manajemen  
Peminatan : Perhotelan

Demi mengembangkan Ilmu Pengetahuan, menyetujui bahwa karya ilmiah/skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rama Residence", beserta dengan perangkat yang diperlukan (bila ada) untuk disimpan, dipublikasikan, dan atau diperbanyak dalam bentuk apapun oleh Universitas Dhyana Pura bagi keperluan akademis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Dibuat di : Badung

Paada tanggal: 25 Februari 2022

Yang menyatakan

  
  
(I Made Gede Bagus Pasek Dwipayana)

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : I Made Gede Bagus Pasek Dwipayana  
NIM : 18110111091  
Program Studi : Manajemen Perhotelan  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rama Residence

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah (skripsi) ini bebas dari plagiat dan merupakan karya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti terdapat unsur plagiat dalam karya ilmiah skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan Mendiknas Republik Indonesia No. 17 Tahun 2010 dan Peraturan yang berlaku di Universitas Dhyana Pura.

Badung, 22 Februari 2022



(I Made Gede Bagus Pasek Dwipayana)  
NIM: 18110111091

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rama Residence”**. Maksud dari penyusunan skripsi adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian dalam Fakultas Ekonomika, Bisnis dan Humaniora Program Studi Manajemen Perhotelan pada Universitas Dhyana Pura.

Dalam proses belajar di Universitas Dhyana Pura, banyak pihak yang sangat membantu penulis dalam berbagai hal, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Dalam kesempatan ini, penulis sampaikan ucapan terima kasih yang sedalam – dalamnya kepada:

1. Dr. I Gusti Bagus Rai Utama, SE., M.MA., MA Rektor Universitas Dhyana Pura Bali Dosen dan sekaligus pembimbing II yang telah membantu dan memberikan dorongan selama penulisan Menyusun skripsi.
2. Dr. Ni Made Diana Erfiani, SS., M.Hum., Wakil Rektor I Bidang Akademik, Riset, Inovasi, Kemahasiswaan dan Alumni Universitas Dhyana Pura Bali.
3. Dr. Drs. R. Tri Priyono Budi Santoso, MM, Wakil Rektor II Bidang Operasional, SDM dan Pemasaran Universitas Dhyana Pura Bali.
4. Dr. Gusti Ngurah Joko Adinegara, S.E., M.A Dekan Fakultas Ekonomika, Bisnis dan Humaniora Universitas Dhyana Pura Bali dan sekaligus Pembimbing I yang selalu meluangkan waktunya untuk memberi bimbingan dengan penuh kesabaran, ketelitian, memberikan pengarahan serta banyak masukan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Ni Putu Dyah Krismawintari, SE., MM Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika, Bisnis dan Humaniora Universitas Dhyana Pura Bali.
6. Bapak Putu Chris Susanto, BA., MBA., M. Ed Pembimbing Akademik penulis selama masa kuliah di Universitas Dhyana Pura Bali.
7. Bapak/Ibu Dosen dan seluruh Staff di Universitas Dhyana Pura Bali, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan membantu dalam masa perkuliahan di Universitas Dhyana Pura Bali.

8. HRD beserta seluruh Manajemen dan staf Hotel Rama Residence Padma, Legian Bali yang memberikan kesempatan untuk membantu memperoleh data dan melakukan penelitian.
9. Keluarga tercinta yang telah memberi kasih sayang, doa, semangat serta dukungan moral dan material selama penulis berada di bangku perkuliahan.
10. Seluruh teman – teman terdekat : Tude Jahoses, Tu kory, Dwimerlina, Laksmi, Nova, Dewi Puspitha dan teman-teman kelas MPE angkatan 2018 yang telah memberikan doa, semangat dan masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Akhirnya penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna pada diri pribadi penulis, almamater, bangsa dan agama khususnya dalam rangka meningkatkan kualitas Pendidikan dimasa yang akan datang.

Badung, 4 Januari 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

JUDUL	HALAMAN
HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
LEMBAR SKRIPSI TELAH DIUJI .....	iii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI .....	iv
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	v
PRAKATA .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
ABSTRAK .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	8
2.1 Landasan teori .....	8
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	8
2.1.2 Indikator – Indikator Kepuasan Kerja .....	8
2.1.3 Teori – Teori Kepuasan Kerja .....	10
2.1.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	11
2.1.5 Kepemimpinan Partisipatif .....	12
2.1.6 Indikator – Indikator Kepemimpinan Partisipatif .....	13
2.1.7 Hubungan Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	14
2.1.8 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik .....	14
2.1.9 Indikator – Indikator Lingkungan Kerja Fisik .....	15

2.1.10	Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	16
2.1.11	Pengertian Kompensasi Finansial.....	17
2.1.12	Indikator – Indikator Kompenasi Finansial.....	18
2.1.13	Hubungan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	19
2.1.14	Manajemen Sumber Daya Manusia .....	19
2.1.15	Hubungan Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	20
2.2	Penelitian Sebelumnya.....	21
2.3	Kerangka Pemikiran .....	26
2.4	Hipotesis .....	27
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.1	Lokasi dan Objek Penelitian .....	29
3.1.1	Lokasi Penelitian.....	29
3.1.2	Objek Penelitian.....	29
3.2	Identifikasi Variabel .....	29
3.3	Definisi Operasional Variabel .....	30
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	32
3.4.1	Jenis Data.....	32
3.4.2	Sumber data .....	32
3.5	Populasi & Sampel .....	33
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	33
3.7	Teknik Analisis Data .....	35
3.7.1	Analisis Deskriptif .....	35
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial.....	35
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
4.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	45
4.1.1	Sejarah Berdirinya Hotel Rama Residence .....	45
4.1.2	Fasilitas – fasilitas di Rama Residence .....	46
4.1.3	Struktur Organisasi Industri.....	47
4.1.4	Tugas dan tanggung Jawab di Hotel Rama Residence .....	48

4.2	Pembahasan Hasil Penelitian.....	50
4.2.1	Karakteristik Responden.....	50
4.2.2	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen – Instrumen Penelitian .....	56
4.2.3	Analisis Deskriptif .....	58
4.2.4	Uji Asumsi Klasik .....	62
4.2.5	Hasil Dan Pembahasan .....	65
4.2.6	Analisis Regresi Berganda.....	65
4.2.7	Analisis Korelasi Parsial.....	66
4.2.8	Analisis Korelasi Berganda .....	67
4.2.9	Analisis Determinasi Berganda .....	68
4.2.11	Uji F ( <i>F-test</i> ).....	73
4.3	Pembahasan .....	75
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>78</b>
5.1	Simpulan .....	78
5.2	Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

<b>No. Tabel</b>	<b>Nama Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Hotel Rama Residence.....	5
Tabel 3.1	Variabel Operasional dan Indikator .....	31
Tabel 3.2	Skor Skala Likert .....	34
Tabel 3.3	Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi.....	39
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	56
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Untuk Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X1) .....	57
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)..	57
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kompensasi Finansial (X3) .	58
Tabel 4.5	Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata-rata) Variabel Kepuasan kerja karyawan (Y) .....	59
Tabel 4.6	Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata-rata) Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X1) .....	60
Tabel 4.7	Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata-rata) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) .....	61
Tabel 4.8	Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata-rata) Variabel Kompensasi Finansial (X3) .....	61
Tabel 4.9	Uji Multikolinearitas .....	63
Tabel 4.10	Uji Normalitas.....	64
Tabel 4.11	Hasil Analisis Statistik antara Kepemimpinan Partisipatif (X1) Lingkungan Kerja Fisik (X2), Kompensasi Finansial (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) .....	65

## DAFTAR GAMBAR

<b>No. Gambar</b>	<b>Nama Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Penelitian .....	27
Gambar 3.1	Kurva Distribusi Normal T-test .....	42
Gambar 3.2	Kurva Distribusi Normal F – test Daerah Penerimaan Ho .....	44
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	47
Gambar 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Di Hotel Rama Residence .....	51
Gambar 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Di Hotel Rama Residence .....	52
Gambar 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Di Hotel Rama Residence .....	53
Gambar 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja Di Hotel Rama Residence .....	54
Gambar 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen Di Hotel Rama Beach Resort & Villa .....	55
Gambar 4.7	Uji Heteroskedasitas .....	63
Gambar 4.8	Kurva Distribusi Normal Uji t .....	70
Gambar 4.9	Kurva Distribusi Normal Uji t .....	71
Gambar 4.10	Kurva Distribusi Normal Uji t .....	73
Gambar 4.11	Kurva Distribusi Normal Uji F .....	74

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>No. Lampiran</b>	<b>Nama Lampiran</b>
Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 3	Tabulasi Data Hasil Penelitian
Lampiran 4	Karakteristik Responden
Lampiran 5	Uji Asumsi Klasik
Lampiran 6	Regresi Linier Berganda
Lampiran 7	Tabel F
Lampiran 8	Tabel T

## ABSTRACT

The purpose of this study is to find how participatory leadership, the physical work environment, and financial compensation affect employee performance at Hotel Rama Residence. A non-probability sampling technique was used to choose a sample of 39 respondents for the study. A Likert scale questionnaire was used to collect data. Multiple linear regression was employed to analyze the data. The  $F_{test}$  and the  $t_{test}$  were used to assess hypotheses at a 5% significance level. The findings revealed that at Hotel Rama Residence, partially participative leadership ( $X_1$ ) had a favorable and significant impact on employee work satisfaction ( $Y$ ). The regression coefficient  $b_1X_1$ , which has a positive value of 0,169, demonstrates this. This test is backed up by a statistical test ( $t_{test}$ ), which specifies that if the  $t_{count}$  exceeds the  $t_{table}$ , means  $H_a$  is accepted. At Hotel Rama Residence, the physical work environment ( $X_2$ ) has a favorable and significant effect on employee work satisfaction ( $Y$ ). The regression coefficient  $b_2X_2$ , which has a positive value of 0,296, demonstrates this. This test is backed up by a statistical test ( $t_{test}$ ), which specifies that if the  $t_{count}$  exceeds the  $t_{table}$ , means  $H_a$  is accepted. At Hotel Rama Residence, financial compensation ( $X_3$ ) has a favorable and significant effect on employee work satisfaction ( $Y$ ). The regression coefficient  $b_3X_3$ , which has a positive value of 0,446, demonstrates this. This test is backed up by a statistical test ( $t_{test}$ ), which specifies that if the  $t_{count}$  exceeds the  $t_{table}$ , means  $H_a$  is accepted. Simultaneously, at Hotel Rama Residence, participatory leadership, the physical work environment, and financial pay all have a favorable and considerable impact on employee work satisfaction ( $Y$ ). Multiple regression analysis demonstrates this.  $Y = 5,355 + 0,296X_2, 0.446X_3, \text{ and } 0,169X_1$ . Furthermore, the  $F_{test}$  confirms that the  $F_{count}$  is greater than the  $F_{table}$ , indicating that  $H_0$  is rejected, and  $H_a$  is approved. Participatory leadership, physical work environment, and financial compensation all contributed 36,4 percent to employee work satisfaction ( $Y$ ) at Hotel Rama Residence, according to multiple determination analysis.

**Keywords:** Participatory Leadership, The Physical Work Environment, Financial Compensation, Employee Work Satisfaction

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Rama Residence. Penelitian melibatkan sampel sebanyak 39 responden melalui teknik *non probability sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert. Teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. Uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t pada taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Hotel Rama Residence. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi  $b_1X_1$  yang bernilai positif sebesar 0,169. Pengujian ini ditunjang dengan uji statistik t (*t – test*) yang menyatakan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , yang berarti  $H_a$  diterima. Secara parsial lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Hotel Rama Residence. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi  $b_2X_2$  yang bernilai positif sebesar 0,296. Pengujian ini ditunjang dengan uji statistik t (*t – test*) yang menyatakan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , yang berarti  $H_a$  diterima. Secara parsial kompensasi finansial ( $X_3$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Hotel Rama Residence . Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi  $b_3X_3$  yang bernilai positif sebesar 0,446. Pengujian ini ditunjang dengan uji statistik t (*t – test*) yang menyatakan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , yang berarti  $H_a$  diterima. Secara simultan kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Hotel Rama Residence. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi berganda  $Y = 5,355 + 0,169X_1 + 0,296X_2 + 0,446X_3$  Selain itu, dipertegas dengan uji F (*F – test*) dimana  $F_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selain itu melalui analisis determinasi berganda, kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial memberikan kontribusi 36,4% terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Hotel Rama Residence .

**Kata Kunci** :Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi seperti sekarang, pertumbuhan dan perkembangan suatu negara terjadi di berbagai sektor, salah satunya adalah perkembangan di sektor ekonomi yang cenderung bergerak dengan cepat. Maju dan berkembangnya suatu negara sangat bergantung dari sektor ekonomi karena perekonomian merupakan tulang punggung penggerak untuk menjadi suatu negara yang maju dan berkembang. Oleh karena itu perekonomian harus dapat lebih ditingkatkan agar tercapai masyarakat adil dan makmur secara merata khususnya perkembangan dalam dunia usaha. Dampak secara langsung dapat dirasakan dengan adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat baik yang dilakukan pihak pemerintah maupun swasta. Hal ini dapat membuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan – perusahaan baru yang secara otomatis mengakibatkan persaingan di dunia usaha yang semakin ketat.

Pemerintah dengan terbuka menyambut datangnya investor swasta dan asing dalam memajukan perekonomian di Indonesia. Kondisi ini yang memberi andil besar dalam persaingan bisnis sehingga memaksa pelaku bisnis harus lebih jeli dan ulet dalam melihat kesempatan bisnis yang ada demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Adanya banyak persaingan dalam dunia bisnis menyebabkan setiap perusahaan memacu diri membentuk manajemen yang mampu bertahan dalam persaingan bisnis sekaligus mampu membawa perusahaan mencapai tujuan

perusahaan serta memajukannya. Oleh karena itu, keberhasilan manajemen perusahaan sangat dipengaruhi oleh keefektifan perusahaan dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yang terdiri asal perencanaan (*planning*), penyusunan organisasi (*organizing*), pengisian jabatan (*staffing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*). Diantara fungsi - fungsi manajemen tadi dalam pengisian jabatan artinya fungsi yang menentukan karena pada penyusunan organisasi, menghasilkan perencanaan, memimpin serta mengendalikan organisasi. Perusahaan harus diisi oleh orang – orang yang menguasai bidangnya agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Semua hal juga menjadi perhatian utama setiap perusahaan di Bali baik perusahaan barang maupun jasa. Rama Residence adalah salah satu perusahaan yang menyediakan akomodasi. Persaingan industri - industri pariwisata juga diwarnai dengan masuknya investor luar negeri yang memiliki andil besar dalam memperketat persaingan. Hal tersebut menanamkan kesadaran pentingnya fungsi – fungsi manajemen harus diterapkan dalam perusahaan serta mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Langkah yang dapat dilakukan untuk mempertahankan atau meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan mengevaluasi kepuasan karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan. Suparyadi (2014;438) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik - baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Pada hakekatnya kepuasan kerja adalah merupakan generalisasi sikap - sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek – aspek pekerjaannya.

Terdapat ratusan karakteristik pekerjaan yang dipertimbangkan seorang pekerja, namun sekelompok karakteristik pekerjaan cenderung secara bersama – sama dievaluasi dengan cara yang sama sekelompok karakteristik tersebut, yang pada umumnya ditemukan dalam analisis statistika dari beberapa daftar pernyataan sikap, meliputi : gaji/upah, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan promosi. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu faktor penting. Hal ini dikarenakan bahwa kepemimpinan partisipatif dapat diartikan sebagai suatu kepemimpinan yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin organisasi. Dalam hal mempertimbangkan bahwa karakter karyawan adalah saling berbeda, maka dalam menjalankan tugas kepemimpinan yang efektif diperlukan pemahaman sifat dan perilaku karyawan. Sehingga karyawan akan memperoleh kepuasan jika dapat merasakan gaya kepemimpinan dari pihak atasan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan.

Menurut Rivai (2014:13) kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*) adalah suatu kepemimpinan yang memberikan seperangkat aturan untuk menentukan ragam dan banyaknya pengambilan keputusan partisipatif dalam situasi - situasi yang berlainan. Pemimpin meminta dan mempergunakan saran - saran dari bawahannya. Pemimpin demikian selalu bijaksana, selalu belajar dan menyesuaikan kepemimpinannya dengan situasi dan kondisi. Kepemimpinan partisipatif penting karena dapat meningkatkan kesadaran bawahan terhadap persoalan – persoalan dan mempengaruhi bawahan untuk melihat perspektif baru. Melalui gaya kepemimpinan ini, pemimpin terus merangsang kreativitas bawahan dan mendorong bawahan untuk menemukan pendekatan – pendekatan baru terhadap masalah – masalah lama.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja baik pula, sebaliknya apabila seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah (Mangkunegara 2011;105). Selain itu lingkungan kerja fisik baik akan membentuk persepsi yang berbeda bagi para karyawan terhadap lingkungan kerja yang mereka dapatkan di perusahaan serta membuat karyawan memberikan penilaian berbeda atas segala aspek dari pandangan lingkungan kerja fisik. Apabila persepsi yang ditunjukkan oleh karyawan baik maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan baik pula karena akan membuat karyawan lebih merasa nyaman dengan lingkungan kerja fisik yang baik. Sebaliknya apabila persepsi yang diberikan oleh karyawan buruk maka kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan berkurang, dikarenakan perasaan yang tidak nyaman atas lingkungan kerja fisik yang diterima dari perusahaan sehingga karyawan tidak mampu memaksimalkan seluruh kemampuannya.

Selain kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja fisik satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi finansial. Kompensasi finansial merupakan salah satu faktor penting hal ini dikarenakan kompensasi finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain - lain yang sejenis yang

dibayarkan oleh organisasi Menurut Sunyoto (2012;31) kebijakan tentang pemberian kompensasi finansial suatu organisasi terhadap karyawan bukan yang statis, melainkan dinamis. Hal ini berarti ketentuan pemberian kompensasi finansial suatu organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu. Di dalam departemen personalia suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Karena dengan pemberian kompensasi finansial dapat menjadi faktor penting yang memacu karyawan untuk bekerja dengan optimal.

**Tabel 1.1**  
**Tabel Jumlah Karyawan Hotel Rama Residence**

No	Departemen	Jenis Kelamin		Pendidikan			Masa Kerja	
		Laki-Laki	Perempuan	SM K	DIPLOMA	SARJANA	1-5th	>5th
1	Housekeeping	6	3	5	3	1	3	6
2	Front Office	✓	3	✓	✓	3	✓	3
3	General Manager	1	✓	✓	✓	1	✓	1
4	Food and Beverage	7	7	5	5	4	6	8
5	Human Resource Departemen	✓	1	✓	✓	1	✓	1
6	Security	3	✓	2	✓	1	2	1
7	Accounting	✓	5	✓	1	4	2	3
8	Engineering	2	✓	1	1	✓	1	1
9	Gardener	1	✓	1	✓	✓	✓	1
Jumlah		20	19	14	10	15	14	25

Sumber: HRD Rama Residence (2021)

Masalah - masalah yang dirasakan oleh para karyawan di Hotel Rama Residence adalah : pemimpin mengambil keputusan tanpa pertimbangan dari para karyawan. Pemimpin tidak mau mendengarkan masukan dari para karyawan, lingkungan kerja yang kurang nyaman karena usia dari hotel yang sudah cukup lama, fasilitas yang kurang di perbaharui untuk menunjang pekerjaan, fasilitas kantin yang kurang memadai dan jatah makan siang yang kurang, bonus-bonus yang diberikan pada karyawan perlu ditingkatkan.

Berdasarkan pemaparan diatas, kepuasan kerja karyawan didalam suatu organisasi ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya adalah faktor kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi yang baik dalam suatu organisasi dapat menciptakan kepuasan dan kinerja produktivitas karyawan akan membaik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan visi & misi dari perusahaan tersebut.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian merumuskan pernyataan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence?
4. Apakah kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik, kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas tujuan daripada diadakannya penelitian di Hotel Rama Residence ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik, kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini merupakan kesempatan baik untuk menerapkan dan mengembangkan teori yang diperoleh pada pendidikan kuliah serta mampu memperluas pengetahuan mengenai tentang hubungan kepemimpinan partisipatif, lingkungan fisik dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan serta dapat memberikan masukan dan informasi yang berguna kepada pihak manajemen perusahaan Hotel Rama Residence sehingga perusahaan dapat mengambil suatu kebijakan ke arah perbaikan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan teori**

##### **2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Suparyadi (2014;438) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Menurut Bangun (2012;327) kepuasan kerja adalah seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Sedangkan menurut Hasibuan (2012: 25) kepuasan kerja merupakan sikap individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan masing – masing individu. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.

Dari pengertian yang telah di sampaikan beberapa ahli tersebut maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan dan keinginan secara memadai.

##### **2.1.2 Indikator – Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2012;202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh

moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan definisi tersebut, indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Menyenangi pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana dia menjurus, mengapa dia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya dia harus menuju sasarannya dengan tepat dan dia bisa mengejakannya dengan baik.

2. Mencintai Pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya.

3. Moral Kerja

Suasana batinilah pekerja yang mempengaruhi perilaku individu dan perilaku organisasi yang terwujud dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

4. Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dimana seseorang mematuhi dan melaksanakan ketentuan dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai - nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban yang berlaku dengan kesadaran diri tanpa ada paksaan.

5. Prestasi Kerja

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

Dari uraian diatas kepuasan kerja dapat tercipta jika pimpinan dan karyawan saling mendukung dan adanya kerja sama yang baik sehingga akan

tercipta suatu tujuan yang baik yang telah disepakati bersama. Hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

### **2.1.3 Teori – Teori Kepuasan Kerja**

Di bawah ini akan di kemukakan beberapa teori-teori kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2010;117), sebagai berikut :

#### **1. Teori Keseimbangan**

Teori ini dikemukakan oleh Wexley dan Yukl, mengatakan bahwa semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi dan jam kerja.

#### **2. Teori Perbedaan**

Teori ini dipelopori oleh Porter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Sedangkan Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai.

#### **3. Teori Pemenuhan Kebutuhan**

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai akan merasa tidak puas.

#### **4. Teori Pandangan Kelompok**

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.

Jadi pegawai akan lebih merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

#### 5. Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menggunakan teori A. Maslow sebagai acuannya dimana Herzberg melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing - masing subjek diminta menceritakan yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak memberikan kepuasan. Kemudian di analisis isi (*content analysis*) untuk faktor - faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

##### **2.1.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2014;203) faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat - ringannya pekerjaan, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dalam memberdayakan karyawan dan sifat pekerjaan yang menonton atau tidak.

Sedangkan menurut Wibowo (2013;225) disebutkan bahwa, faktor - faktor yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan diantaranya memotivasi, pelibat kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), kemangkiran, perputaran karyawan, stress kerja, prestasi kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan hidup.

Selanjutnya menurut Wijono (2012;130) terdapat faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Pengaruh utama secara khusus

Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja secara khusus yakni meliputi frustrasi, persaingan kerja, penggunaan teknologi, sifat atasan, pekerjaan dan psikologis, ketidaksesuaian peran dan konflik.

2. Pengaruh utama yang lainnya

Faktor pengaruh lainnya terhadap kepuasan kerja yakni meliputi organisasi kerja dan rencana kerja, karakteristik pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, dan kualitas lingkungan kerja.

### **2.1.5 Kepemimpinan Partisipatif**

Menurut Burhanuddin (2014;4) kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang memberikan ruang dan peran secara signifikan kepada bawahan dalam menjalankan aktivitas proses pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut Pasolong (2011), kepemimpinan partisipatif merupakan kepemimpinan yang berhubungan dengan kelompok yaitu; (1) Memulai (*initiating*) yaitu usaha agar kelompok mulai kegiatan atau gerakan tertentu. (2) Mengatur (*regulating*) yaitu tindakan untuk mengatur arah dan langkah-langkah kegiatan. (3) Memberitahu (*informating*) yaitu kegiatan memberi informasi, data fakta, pendapat para anggota dan meminta mereka informasi yang diperlukan. (4) Mendukung (*supporting*) yaitu usaha untuk menerima gagasan, pendapat dari bawahan dan menyempurnakannya dengan menambah atau mengurangi dalam rangka digunakan untuk menyelesaikan tugas bersama. (5) Menilai (*evaluating*) yaitu tindakan untuk menguji gagasan sebagai konsekuensi untuk ruginya. (6) Menyimpulkan (*summarizing*) yaitu kegiatan untuk

menyimpulkan pendapat-pendapat sebagai landasan untuk memikirkan lebih lanjut.

Menurut Rivai (2014;13) kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*) adalah suatu kepemimpinan yang memberikan seperangkat aturan untuk menentukan ragam dan banyaknya pengambilan keputusan partisipatif dalam situasi - situasi yang berlainan. Pemimpin meminta dan mempergunakan saran - saran dari bawahannya. Pemimpin demikian selalu bijaksana, selalu belajar dan menyesuaikan kepemimpinannya dengan situasi dan kondisi.

Dari beberapa definisi teori atas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan partisipatif adalah salah satu gaya kepemimpinan yang memberikan ruang dan peran secara signifikan kepada bawahan dalam menjalankan aktivitas proses pengambilan keputusan.

#### **2.1.6 Indikator – Indikator Kepemimpinan Partisipatif**

Menurut Rivai (2014;13) indikator – indikator kepemimpinan partisipatif antara lain dari persepsi karyawan yaitu :

1. Penetapan kebijakan yang tidak merugikan karyawan maupun perusahaan adalah pemimpin yang baik dan akan selalu mempertimbangkan resiko yang terjadi sebelum mengambil suatu keputusan.
2. Hubungan komunikasi adalah proses menjalin suatu komunikasi secara baik terhadap semua karyawan.
3. Sikap terhadap saran - saran dari bawahan adalah selalu menerima saran - saran dari karyawan agar tidak salah dalam menentukan keputusan.

4. Konsultasi dengan para bawahan adalah selalu meminta saran dan pendapat kepada bawahan terhadap keputusan yang akan diambil serta yang sudah terlaksana agar tidak salah dalam menentukan keputusan.
5. Adanya Pengarahan Kerja adalah pemimpin yang baik akan selalu mengarahkan atau mensupport para karyawan agar dapat bekerja secara optimal.

#### **2.1.7 Hubungan Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepemimpinan partisipatif kepada karyawan sangat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja karyawan itu sendiri, karena apabila karyawan di suatu perusahaan memiliki pemimpin yang selalu menerima saran - saran dari bawahannya dan memberikan kepercayaan yang tinggi pada bawahan. Maka dari itu karyawan akan merasa nyaman dan puas dalam bekerja dengan terciptanya kepuasan kerja karyawan akan berdampak baik bagi kemajuan perusahaan.

#### **2.1.8 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2011;21) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011;105) bahwa lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja baik, sebaliknya apabila seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan

menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Berdasarkan pendapat diatas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat terlihat langsung bentuk fisiknya dan juga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi sangat penting, maka dari itu diperlukan adanya penataan pada faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kenyamanan lingkungan kerja fisik.

### **2.1.9 Indikator – Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2011;26) indikator - indikator dalam lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

#### **1. Pencahayaan di ruang kerja**

Jika tidak ada penerangan yang mencukupi, maka suasana ruang-ruang akan terlihat suram. Selain itu karyawan bisa terbawa suasana tersebut dan malah malas. Dengan kondisi itu maka sebaik mungkin agar bisa membuat karyawan lebih optimal saat bekerja.

#### **2. Sirkulasi udara di ruang kerja**

Sirkulasi udara yang baik diperlukan agar menunjang fisik karyawan. Selain itu suhu udara di dalam ruangan juga harus diperhatikan. Jangan sampai terlalu panas ataupun terlalu dingin karena pastinya bisa mempengaruhi kinerja karyawan juga.

#### **3. Kebisingan**

Jangan sampai ada suara bising yang bisa mengganggu karyawan saat sedang bekerja. Karena suasana tenang harus ditonjolkan di dalam

ruangan. Itulah yang harus dipastikan oleh perusahaan dengan mengendalikan suara bising tersebut.

4. Penggunaan Warna

Tidak dapat dipungkiri, warna yang ada di sebuah ruangan pasti mempengaruhi suasana di dalamnya. Demi mendapatkan suasana yang tepat, maka penggunaan warna yang lembut di lingkungan kerja terutama di bagian warna dinding ruangan kerja.

5. Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelemahan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

6. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang bagi karyawan agar semangat bekerja karena tempat yang nyaman akan membuat kita lebih nyaman melakukan pekerjaan.

#### **2.1.10 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan karena apabila di dalam suatu hotel atau perusahaan terdapat ruangan kerja karyawan tidak layak standar perusahaan dan alat dalam bekerja yang kurang memadai akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan karena kurang nyaman dalam bekerja. Hal ini dikuatkan oleh teori Menurut Mangkunegara (2011;105). Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan

menghasilkan kinerja baik, sebaliknya apabila seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

### **2.1.11 Pengertian Kompensasi Finansial**

Menurut Sunyoto (2012;31) kompensasi finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain - lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.

Sedangkan menurut Bangun (2012;255) kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Selanjutnya menurut Kadarisman (2012;88) kompensasi finansial yang secara langsung berupa uang.

Gaji dan upah sering dipertukarkan satu sama lain untuk menyebut pembayaran dalam bentuk uang sebagai imbalan atas sebuah pekerjaan atau jasa. Secara umum, upah (*wage*) diperuntukan untuk pekerja rendahan, buruh pabrik, dan tenaga kasar, sementara gaji (*salary*) lebih sering digunakan untuk pegawai atau karyawan kantor.

Peraturan ketenagakerjaan Indonesia memang tidak mengenal istilah gaji. UU Ketenagakerjaan No 13/2003 dan PP Pengupahan No 78/2015 hanya menggunakan istilah upah, yang didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja kesepakatan, atau peraturan perundang - undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan

dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Sedangkan, perjanjian kerja dan peraturan perusahaan lebih sering menggunakan istilah gaji, misalnya gaji pokok dan gaji bersih.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dikatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan secara langsung dalam bentuk uang seperti: gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain.

#### **2.1.12 Indikator – Indikator Kompensasi Finansial**

Menurut Aulia (2013;4), indikator - indikator untuk mengukur kompensasi finansial ada 3 yaitu adalah :

1. Upah dan gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

2. Insentif

Insentif merupakan bentuk kompensasi yang berkaitan langsung dengan motivasi karena bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam perusahaan, imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

3. Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, rencana pendidikan.

### **2.1.13 Hubungan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Kompensasi finansial atau kompensasi karyawan sangat mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan karena apabila karyawan dalam suatu perusahaan mendapatkan kompensasi seperti gaji/upah, service, tunjangan serta asuransi kesehatan yang sepadan dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan tersebut akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan hotel. Hal ini dikuatkan oleh teori milik Menurut Sunyoto (2012;31) kompensasi finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.

### **2.1.14 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Marwansyah (2016;24) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi - fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Perencanaan dan implementasi fungsi - fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang obyektif. Tujuan yang ingin dicapai melalui proses - proses (atau fungsi aktivitas) manajemen sumber daya manusia adalah sumber daya manusia profesional, yang memiliki karakteristik: berakhlak mulia, kompeten, dan termotivasi. Sebagai sebuah subsistem dalam organisasi, manajemen sumber daya manusia dipengaruhi oleh sejumlah faktor dalam lingkungan eksternal (politik & hukum, ekonomi & kompetisi, teknologi, sosial- budaya, serikat pekerja,

angkatan kerja) dan lingkungan internal organisasi (misi & tujuan, strategi & kebijakan, budaya organisasi, struktur organisasi, kelompok kerja, karakteristik pekerjaan).

Menurut Marwansyah (2016:25) peran profesional sumber daya manusia berevolusi menjadi peran-peran strategis, administratif, dan operasional. Sebagai mitra strategis, paraprofessional sumber daya manusia berkontribusi terhadap keputusan - keputusan yang membangun kekuatan karyawan untuk mewujudkan tujuan - tujuan organisasi. Secara administratif, departemen sumber daya manusia antara lain mengelola isu - isu kepatuhan atas regulasi pemerintah, menyimpan dokumen - dokumen atau arsip program remunerasi, dan memastikan terjaganya kerahasiaan data atau informasi karyawan. Secara operasional, para profesional sumber daya manusia mengelola hubungan industrial dan fungsi-fungsi rekrutmen, yang memerlukan perhatian dari hari kehari untuk memelihara lingkungan kerja yang produktif.

#### **2.1.15 Hubungan Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hubungan kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan adalah kepemimpinan yang memberikan ruang dan peran secara signifikan di dalam proses pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik hal tersebut menunjukkan atau berperan sangat penting jika lingkungan kerja tidak mendukung maka otomatis kepuasan kerja karyawan akan menurun, sebagai contoh ruang kerja kurang luas, sirkulasi udara kurang bagus, terjadi kebisingan dan lain sebagai yang mempengaruhi kepuasan kerja. Di samping kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja fisik,

kompensasi finansial juga sangatlah penting. Bila kompensasi finansial dalam suatu perusahaan rendah maka kepuasan kerja karyawan akan menurun contoh upah & gaji tidak sesuai dengan kinerja karyawan, servis yang didapatkan tidak sesuai dan lain sebagainya.

## **2.2 Penelitian Sebelumnya**

Mastuti, (2015) dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang". Uji validitas menunjukkan jumlah responden yang menjawab kuesioner, yaitu 52 orang dan semua data yang dianalisis valid (tidak ada missing data). Semua variabel jawaban yang diberikan oleh responden  $> 0,30$ , yang merupakan batasan dari suatu perhitungan validitas. Uji reliabilitas untuk tiap tabel penelitian diatas menunjukkan besarnya nilai koefisien Cronbach Alpha yaitu 0,921 dari 4 item pernyataan dalam variabel pemberian kompensasi karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang. Sedangkan besarnya nilai koefisien Cronbach Alpha yaitu 0,932 dar 4 item pernyataan dalam variabel kinerja Hotel Graha Sriwijaya Palembang. Hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh model regresi :  $Y = 2.366 + 870 X$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,838. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel bebas, yaitu pemberian kompensasi karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar sebesar 83,8 % kinerja karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang dapat dijelaskan oleh variabel pemberian kompensasi Hotel Graha Sriwijaya Palembang sedangkan sisanya 16,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya. Hasil uji dengan menggunakan uji-t dapatkah dijelaskan bahwa ternyata ada pengaruh yang nyata antara pemberian kompensasi karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang terhadap kinerja karyawan.

Utama (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya Robbins (2010 : 107). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Agar karyawan memiliki rasa kepuasan kerja, suatu organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan, dan parsial antara variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Taman Harum Ubud, Gianyar, dengan sampel 54 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 32,75, sedangkan F tabel pada tingkat signifikansi 5%. Menunjukkan nilai sebesar 3,156. Variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik secara simultan atau bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Taman Harum Ubud, Gianyar.

Budi, (2017) dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Best Western Kuta Beach". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan hotel Best Western Kuta Beach. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah "ada pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan di hotel Best Western Kuta Beach" Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis data kuantitatif. Teknik pengumpulan

data dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel Best Western Kuta Beach sebanyak 75 orang. Jumlah sampel sebanyak 62 orang yang ditentukan dengan menggunakan metode proporsional random sampling dengan tingkat kesalahan 5% yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael. Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi product moment, determinasi. Regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis dengan uji T (Test). Hasil analisis rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel kompensasi (X) yaitu diperoleh nilai sebesar 2,66 yang berarti baik, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X) yang diberikan oleh hotel Best Western Kuta Beach sudah termasuk dalam kategori baik. Hasil rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel kinerja (Y) yaitu diperoleh nilai sebesar 2,88 yang berarti baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan (Y) pada hotel Best Western Kuta Beach termasuk dalam kategori baik. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh  $R = 0,555$  yang berarti terdapat korelasi positif sedang antara kompensasi (X) dengan kinerja karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel yaitu  $t_{hitung} = 5,164 > \text{nilai tabel} = 1,6$ . Dengan demikian kompensasi (X) berpengaruh signifikan atau nyata terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi diperoleh persamaan  $Y = 21.297 + 0.357X$ .  $b = 0.357$  berarti apabila kompensasi (X) dinaikkan satu ix satuan (1) maka kinerja (Y) naik sebesar 0,357 satuan. Artinya setiap peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada hotel Best Western Kuta Beach. Hasil analisis determinasi diperoleh  $D = 30,8$  persen. Ini berarti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada hotel Best Western Kuta Beach sebesar 30,8 persen dan 69,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan

demikian hipotesis dalam penelitian ini yang berbunyi "ada pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan di hotel Best Western Kuta Beach" terbukti kebenarannya.

Jayaweera (2015) dalam penelitiannya yang berjudul *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England* Penelitian menguji hubungan antara faktor lingkungan kerja dan kinerja pekerjaan dengan motivasi kerja dan sejauh mana hubungan ini dimediasi oleh motivasi kerja di antara sampel pekerja hotel di Inggris. Dalam *studi cross-sectional* ini, survei kuesioner dilakukan di antara 254 pekerja hotel di dua puluh lima hotel berantai di *Bristol, Inggris*. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara faktor lingkungan kerja dan kinerja pekerjaan dan motivasi kerja memediasi hubungan antara kondisi kerja dan kinerja pekerjaan. Hasil juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pekerja hotel. Hasil menunjukkan pentingnya kondisi kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja pekerjaan pekerja hotel dalam rangka kondisi lingkungan kerja dan kinerja pekerjaan. Keterbatasan dan implikasi dan studi juga dibahas. Ada banyak hasil yang dihasilkan dari kuantitatif bersama dengan penelitian kualitatif yang telah dinyatakan dalam literatur tentang sumber faktor mempengaruhi kinerja pekerjaan di antara perawat. Faktor-faktor ini terdiri dari faktor manajerial [14], insentif intrinsik dan ekstrinsik [13], gaya manajemen [15], komitmen karir dan keberadaan rekan kerja [16,17], tekanan pekerjaan dan kelelahan [54], kepuasan kerja perawat [19], faktor lingkungan [20], kinerja coaching administratif [21], konflik peran dan ambiguitas [22], hubungan antara rekan kerja, dokter dan kerja sama [23]. Amarnah et al. [16] mensurvei 365 perawat rumah sakit Yordania, dan dia

menunjukkan dukungan kelompok dari rekan kerja meningkatkan kinerja pekerjaan tingkat ( $r = 0,40$ ;  $p < 0,001$ ), dukungan rekan kerja menggambarkan 20% dari perbedaan dalam kinerja pekerjaan; keberadaan hubungan positif antara rekan kerja sama dan kinerja pekerjaan.

Arsian. (2014) dengan penelitian yang berjudul "*Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*": Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metodologi: Sebuah kuesioner dirancang untuk mengumpulkan data tentang faktor - faktor yang berkaitan dengan kompensasi seperti gaji, imbalan, Kompensasi Tidak Langsung dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan dari berbagai bank di Pakistan. Data yang dikumpulkan dianalisis dalam Versi SPSS 17.0. Teknik analisis dan deskriptif yang berbeda digunakan untuk menganalisis data. Temuan: Ditemukan dari hasil berbeda bahwa Kompensasi berdampak positif pada kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari analisis korelasi bahwa semua variabel independen memiliki hubungan positif yang lemah atau sedang satu sama lain. Analisis regresi menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Analisis deskriptif juga mengungkapkan bahwa semua variabel independen memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Hasil ANOVA mengungkapkan bahwa pendidikan tidak memiliki dampak yang sama pada kinerja karyawan. Keterbatasan/implikasi penelitian: Keterbatasan utama dari penelitian ini adalah bahwa penelitian ini hanya mencakup sektor perbankan Punjab. Keterbatasan lain adalah tidak termasuk banyak variabel kompensasi karena kekurangan waktu. Dana juga merupakan batasan lain. Terlepas dari

keterbatasan ini. Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan bawahan mereka.

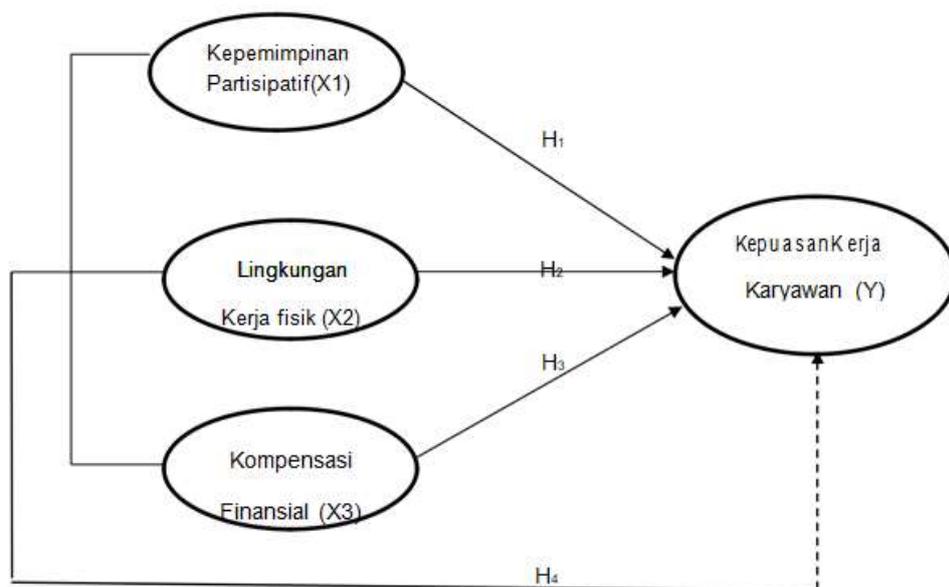
### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Menurut Sugiyono (2014:132) pengertian kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah penting. Kerangka konseptual ini disusun berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan dan terkait. Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel yaitu kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial sebagai variabel independen dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen. Kepemimpinan partisipatif diasumsikan mempengaruhi lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial diasumsikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik diasumsikan mempengaruhi kinerja karyawan dan kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial secara bersama - sama diasumsikan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan sifatnya hubungan antara kepemimpinan partisipatif dengan lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial dengan kepuasan kerja karyawan, serta lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan asimetris. Hubungan asimetris berarti variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan satu arah, dimana variabel independen (kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial) mempengaruhi variabel dependennya (kepuasan kerja karyawan) namun tidak sebaliknya.

Adapun kerangka pemikiran pada penelitian ini akan dibahas mengenai pengaruh kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence. Kepemimpinan

partisipatif, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Hotel Rama Residence pada gambar 2.1 yaitu sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Penelitian**



Keterangan : —————> Hubungan variabel secara parsial.

-----> Hubungan variabel secara simultan

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan pokok masalah di atas serta landasan teori yang telah dipaparkan, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan partisipatif terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Hotel Rama Residence.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh positif & signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Rama Residence.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh positif & signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Rama Residence.
- H4 : Diduga terdapat pengaruh positif & signifikan secara simultan antara kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Rama Residence

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Obyek Penelitian**

##### **3.1.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di hotel Rama Residence, Jl.Padma, Legian, Kuta Bali-Indonesia. Dengan nomor telepon (0361) 750 761 dan alamat website <http://www.rama.residencepadma.com>.

##### **3.1.2 Objek Penelitian**

Objek yang diteliti adalah kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence.

#### **3.2 Identifikasi Variabel**

Berdasarkan pada pokok permasalahan yang telah dirumuskan maka variabel-variabel yang ada dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

1. Variabel Bebas (variabel dependent) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), dan kompensasi finansial ( $X_3$ ).
2. Variabel Terikat (variabel dependent) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (variabel bebas) atau yang disebut dependent variable. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan(Y).

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

1. Kepemimpinan Partisipatif ( $X_1$ ) merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang memberikan ruang dan peran secara signifikan pada bawahan dalam menjalankan kegiatan proses pengambilan keputusan pada Hotel Rama Residence Indikator yang terkait adalah penetapan kebijakan yang tidak merugikan karyawan, adanya hubungan komunikasi, sikap dan saran - saran dari bawahan, konsultasi menggunakan bawahan dan adanya pengarahan kerja.
2. Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) adalah kondisi dimana semua keadaan berbentuk fisik yang ada di dalam tempat kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung pada Hotel Rama Residence. Indikator yang terkait adalah pencahayaan ruang kerja, siklus udara pada ruang kerja, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara dan fasilitas.
3. Kompensasi Finansial ( $X_3$ ) merupakan segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi Finansial pula berarti semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atau karyawan atas jasa atau akibat asal pekerjaannya dalam sebuah perusahaan pada bentuk uang atau barang, baik secara pribadi maupun tidak langsung pada Hotel Rama Residence. Indikator yang terkait merupakan upah serta honor, Insentif, Tunjangan.
4. Kepuasan Kerja ( $Y$ ) merupakan tingkat kesenangan yang dilakukan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapatkan imbalan yang setimpal dari bermacam - macam aspek situasi pekerjaan pada Hotel Rama Residence Indikator yang terkait adalah Menyenangi pekerjaannya, Mencintai

pekerjaannya, Moral kerja, Kedisiplinan, Prestasi kerja, moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja.

Berikut adalah tabel yang menjelaskan variabel indikator kepuasan kerja, kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial yang dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Variabel Operasional dan Indikator**

Variable	Kode Variable	Indikator	Kode Indikator	Sumber
Kepuasan Kerja Karyawan	Y	Menyayangi Pekerjaannya	Y1.1	Menurut Hasibuan (2012;202)
		Mencintai Pekerjaannya	Y1.2	
		Moral Kerja	Y1.3	
		Kedisiplinan	Y1.4	
		Prestasi Kerja	Y1.5	
Kepemimpinan Partisipatif	X <sub>1</sub>	Penetapan kebijakan yang tidak merugikan Karyawan Maupun Perusahaan	X1.1	Menurut Rivai Et (2014;13)
		Hubungan Komunikasi	X1.2	
		Sikap terhadap saran-saran dari Bawahan	X1.3	
		Konsultasi dengan para Bawahan	X1.4	
Lingkungan Kerja Fisik	X <sub>2</sub>	Pencahayaan di ruangan kerja	X2.1	Menurut Sedarmayanti (2011:26)
		Sirkulasi udara di ruangan kerja	X2.2	
		Kebisingan	X2.3	
		Penggunaan Warna	X2.4	
		Kelembaban Udara	X2.5	
		Fasilitas	X2.6	
Kompensasi Finansial	X <sub>3</sub>	Upah dan gaji	X3.1	Menurut Aulia (2013:4)
		Insentif	X3.2	
		Tunjangan	X3.3	

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.4.1 Jenis Data**

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data kuantitatif dan kualitatif yaitu sebagai berikut :

1. Data kuantitatif adalah data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka dan dapat dihitung dengan satuan hitung contohnya sebagai berikut: jumlah karyawan hotel Rama Residence yang ikut kuesioner sebanyak 39 orang dengan jumlah laki - laki sebanyak 20 orang dan jumlah perempuan sebanyak 19 orang.
2. Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka-angka, melainkan berupa penjelasan - penjelasan dan keterangan - keterangan seperti dokumentasi hotel seperti sejarah hotel, fasilitas - fasilitas hotel, struktur hotel.

#### **3.4.2 Sumber data**

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer yang dikumpulkan dari tempat penelitian seperti data yang didapatkan dengan observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu tenaga kerja karyawan seperti melakukan wawancara terhadap karyawan
2. Data sekunder data yang bukan diperoleh dari hasil pengumpulan dan pengolahan sendiri oleh peneliti, melainkan dilakukan oleh orang lain atau lembaga tertentu contohnya seperti dokumentasi hotel, sejarah hotel, fasilitas - fasilitas hotel, struktur hotel dan lain sebagainya.

### **3.5 Populasi & Sampel**

Menurut Sugiyono (2013:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini dilakukan di hotel Rama Residence dengan jumlah populasi sebanyak 39 orang.

Menurut Sugiyono (2013:215) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Arikunto (2013:174) bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Menurut Arikunto (2013:104) jumlah sampel yang diambil secara keseluruhan apabila jumlah populasinya kurang dari 100 orang, akan tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Mengingat jumlah karyawan yang akan diteliti adalah 39 orang maka penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang melibatkan seluruh karyawan di Hotel Rama Residence

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan empat teknik pengumpulan data yaitu :

1. Metode observasi

Metode observasi adalah pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian

2. Metode kuesioner

Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan penyebaran kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan cara memberi

seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Informasi lapangan adalah metode pengumpulan data yang efisien jika peneliti tahu dengan sempurna variabel yang akan diukur serta tahu apa yang diharapkan dari responden. Skala pengukuran yang dipergunakan dalam kuesioner menggunakan skala Likert. Dengan skala Likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item - item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan, selanjutnya jawaban responden kemudian diberi skor 1 sampai 5 seperti terdapat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Skor Skala Likert**

Skor	Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

### 3. Metode dokumentasi

Dalam penelitian ini dokumentasi dilakukan dengan cara pengumpulan data yang bersumber dari dokumen perusahaan maupun dengan cara mengutip teori dari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan masalah-masalah yang diteliti. Dokumen perusahaan yang dimaksud adalah laporan jumlah karyawan yang sedang bekerja di hotel Rama Residence pada tahun 2021, struktur organisasi karyawan di hotel

Rama Residence, serta visi dan misi yang ada di hotel Rama Residence

#### 4. Wawancara

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan cara lisan atau tanya jawab langsung dengan pemimpin dan karyawan hotel Rama Residence untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada, seperti sejarah berdirinya hotel Rama Residence, inovasi produk yang dikembangkan, dan informasi tentang fasilitas-fasilitas untuk karyawan.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

#### **3.7.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2018:206) analisis statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah rata-rata (mean), median, modus, standar deviasi, dan lain-lain, Variabel penelitian ini mengenai keterlibatan karyawan, kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. Setiap item dari kuesioner tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda.

#### **3.7.2 Analisis Statistik Inferensial**

##### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Instrumen yang *valid* berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu *valid*. *Valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Digunakan instrumen yang *valid* dalam pengumpulan data, diharapkan hasil penelitian akan menjadi *valid*. Instrumen yang *valid* merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang *valid*. Dalam pengujian butir tersebut, bisa saja ada butir yang ternyata tidak *valid*, sehingga harus dibuang atau diganti dengan pertanyaan yang lain. Ketentuan suatu instrumen dikatakan *valid* atau sah apabila memiliki koefisien korelasi *person product moment* ( $r$ )  $> 0,3$  dengan *alpha* sebesar 0,05 (Sugiyono, 2018: 172).

b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang *reliable* adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Digunakannya instrumen yang *reliable* dalam pengumpulan data, diharapkan hasil penelitian akan menjadi *reliable* juga. Instrumen yang *reliable* merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian *reliable*, suatu instrumen dikatakan *reliable* atau handal, apabila memiliki koefisien *alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60 (Sugiyono, 2018: 207). Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini, menggunakan koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach*

2. Uji Asumsi Klasik

(1) Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratn) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ). Multikolinieritas terjadi jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih besar dari 0,60 ( $r \geq 0,60$ ) dan dikatakan tidak terjadi Multikolinieritas jika koefisien kolerasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ( $r \leq 0,60$ ). Adapun cara lain untuk menentukan Multikolinieritas yaitu:

- Nilai tolerance adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistic ( $a$ )
- Nilai *variance inflation factor* (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat.

## (2) Uji Asumsi Klasik Normalitas

Untuk menguji data variabel bebas ( $X$ ) dan variabel terikat ( $Y$ ) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistic paramentric. Pengujian normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov one sample test* dengan rumus

$$D = \frac{Max}{Fo(Xi) - SN(Xi)}$$

$$SN(Xi) = \frac{Fi}{N}$$

Keterangan :

$Fo(X)$  = Fungsi distribusi kumulatif yang ditentukan

$SN(X)$  = Distribusi frekuensi kumulatif yang diobservasi dari suatu sampel random dengan  $N$  observasi

$i$  = 1,2,...,N

Adapun kriteria uji: jika probabilitas signifikan  $\geq 0,05$  maka data berdistribusi normal.

### (3) Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Untuk mengukur sama atau tidaknya varians dari residual observasi satu dengan observasi lainnya. Jika residual mempunyai varians yang sama disebut homoskedastisitas, dan jika variansnya tidak sama disebut heteroskedastisitas. Analisis uji asumsi klasik heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y=Y prediksi – Y riil). Homoskedastisitas terjadi jika titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah ataupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola tertentu.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan antara keterlibatan karyawan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono, (2018:227), analisis regresi linier berganda dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi linier berganda dengan rumus persamaan regresi, yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan.

a = Nilai Konstan.

$X_1$  = Keterlibatan Karyawan.

$X_2$  = Kompensasi Finansial.

$X_3$  = Lingkungan Kerja Fisik.

$b_1$  = Koefisien yang distandarisasi keterlibatan karyawan ( $X_1$ ).

$b_2$  = Koefisien yang distandarisasi kompensasi finansial ( $X_2$ ).

$b_3$  = Koefisien yang distandarisasi lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ).

#### 4. Analisis Korelasi Parsial

Alat analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang kuat antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus menurut Sugiyono (2018:248). Adapun bentuk persamaan korelasinya adalah sebagai berikut :

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2x_1y + r^2x_2y - 2(rx_1y)(rx_2y)(rx_1rx_2)}{1 - r^2x_1x_2}}$$

Keterangan :

$R_{yx_1x_2}$  = Korelasi antara variabel  $x_1$  dan  $x_2$  secara bersamaan.  
= Korelasi *product moment* antara

$ryx_1$   $x_1$  dengan y.

= Korelasi *product moment* antara

$ryx_2$   $x_2$  dengan y.

= Korelasi *product moment* antara

$ryx_1x_2$   $x_1$  dengan  $x_2$ .

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

**Tabel 3.3**  
**Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
--------------------	------------------

0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,30 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

#### 5. Analisis Determinasi Berganda

Ghozali (2012: 97) koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen.

#### 6. Analisis T.test

Sugiyono (2017:179) Analisis t-test digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga yaitu pengaruh variabel bebas yaitu  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Y. Adapun langkah-langkah analisis yaitu :

- (1) Menentukan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ).  $H_0: b \leq 0$  = ini berarti variabel bebas (X) tidak dipengaruhi signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Y)  $H_0: b > 0$  = ini berarti variabel bebas (X) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Y).
- (2) Menentukan *level of significant* ( $\alpha$ ) dalam penelitian ini adalah sebesar 5%
- (3) Test statistic t-hitung dengan rumus:

$$t = \frac{b - \beta}{Sb}$$

Keterangan:

t = t yang terhitung

b = koefisien regresi dari variabel bebas

= beta

Sb = tingkat kesalahan koefisien regresi

- (4) Keputusan: nilai t hitung dibandingkan t tabel dapat melihat nilai positif dan negatif variabel T test, untuk yang positif: apabila t hitung lebih besar dengan nilai t tabel maka keputusannya menolak hipotesis nol (Ho) dan menerima hipotesis alternatif (Ha). Ini artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel variabel terikat, sebaliknya jika nilai thitung lebih kecil dengan nilai ttabel maka keputusannya menerima hipotesis nol (Ho) dan menolak hipotesis alternatif (Ha) yang artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan T test negatif: apabila thitung lebih kecil dari nilai ttabel maka keputusannya menolak hipotesis nol (Ho) dan menerima hipotesis alternatif (Ha). Dimana terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, sebaliknya jika nilai t hitung lebih besar dengan nilai t tabel maka keputusan menerima Ho dan menolak Ha.
- (5) Selain itu menguji signifikansi dengan ketentuan bila  $\text{sig.t } (\rho) \geq 0,05$  = tidak signifikan dan  $\text{sig.t } (\rho) < 0.05$  = signifikan
- (6) Simpulan: merupakan langkah terakhir dari analisis yang dilakukan

**Gambar 3.1**  
**Kurva Distribusi Normal T-test**



Sumber: Sugiyono (2017:179)

#### 7. Analisis F test

Sugiyono (2017:219) Analisis F-test digunakan untuk menguji hipotesis yaitu pengaruh variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara simultan terhadap variabel terikat  $Y$ . Langkah - langkah analisis adalah sebagai berikut :

(1) Menentukan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ )

$H_0 : b_1 = 0 ; b_2 = 0 ; b_3 = 0$  : ini berarti variabel kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), kompensasi finansial ( $X_3$ ) tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

$H_0 : b_1 = 0 ; b_2 \neq 0 ; b_3 \neq 0$  : ini berarti variabel kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), kompensasi finansial ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

(2) Menentukan *level of significant* ( $\alpha$ ) dalam penelitian ini adalah sebesar 5%

$$Fh = \frac{R^2 : k}{(1 - R^2) : (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

- K = jumlah variabel independen  
N = jumlah anggota sampel  
F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F-tabel

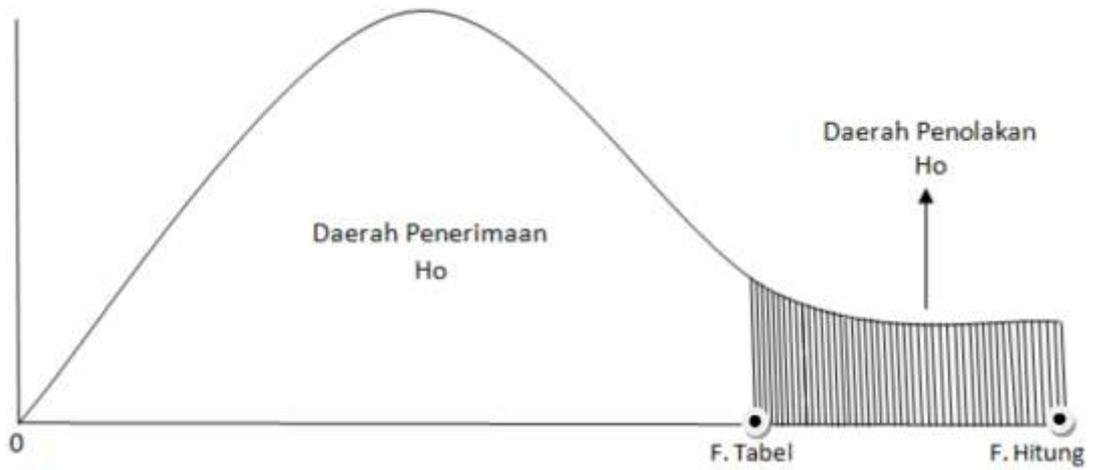
### (3) Kesimpulan

Nilai T hitung dibandingkan dengan F tabel apabila nilai F hitung lebih besar dengan nilai F tabel maka keputusannya menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), yang artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa semua variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) berpengaruh terhadap nilai variabel terikat ( $Y$ ). Sebaliknya jika nilai F hitung lebih kecil dengan nilai F tabel maka keputusannya menerima hipotesis nol ( $H_0$ ) yang artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa semua variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap nilai variabel terikat ( $Y$ ). Selain itu menguji signifikansi dengan ketentuan bila  $\text{sig.t} (\rho) \geq 0,05$  = tidak signifikan dan  $\text{sig.t} (\rho) < 0.05$  = signifikan.

(4) Simpulan

Merupakan langkah terakhir dari analisis yang dilakukan.

**Gambar 3.2**  
**Kurva Distribusi Normal F – test**  
**Daerah Penerimaan Ho**



Sumber: Sugiyono (2017:219)

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Berdirinya Hotel Rama Residence**

Ramayana & Co adalah salah satu perusahaan yang sedang berkembang saat ini. Cikal bakalnya adalah Hotel Ramayana yang mulai dibangun di tahun 1972 dan beroperasi tahun 1973, dengan 8 (delapan) kamar. Di tahun 2000 dan seiring dengan perkembangan zaman serta semakin banyaknya unit-unit usaha yang didirikan, akhirnya dibentuklah PT. Ramayana & Co (corporate), yang membawahi beberapa unit usaha dan bukan hanya di bidang perhotelan, namun juga bergerak dibidang Retail, Restaurant, Spa, Travel Agent, Manufaktur dan Distributor. Hingga di tahun 2016, secara keseluruhan telah mempekerjakan sekitar 3.605 orang.

Di tahun 2006, di Jl. Padma – Legian dibangun Bianco Restaurant dan Take 2 Restaurant, kemudian dalam perkembangannya, di tahun 2015 kedua restaurant tersebut ditutup dan pihak Manajemen Ramayana & Co mengadakan full-renovation menjadi RAMA RESIDENCE PADMA, dengan 38 kamar dan tetap menggandeng Rama Restaurant Bali yang menawarkan concept ASIAN SPICE sebagai andalannya.

Rama Residence Padma berlokasi di tengah hiruk-pikuk pusat pariwisata Legian, hanya ±500 m menuju pantai Legian, menyediakan unik restaurant, fasilitas kamar klasik-modern dengan luas diatas rata-rata dan rooftop dengan swimming pool.

#### 4.1.2 Fasilitas – fasilitas di Rama Residence

Fasilitas-fasilitas yang tersedia di Rama Residence, antara lain:

##### 1. **Swimming Pool**

Rama Residence memiliki kolam renang yang di peruntukan bagi tamu dewasa maupun anak-anak, kolam tersebut buka dari pukul 08.00 – 22.00 wita. Selain kolam renang utama Rama Residence juga memiliki rooftop dengan *swimming pool* untuk menikmati pemandangan matahari tenggelam di legian.

##### 2. **Asian Space Restaurant**

Merupakan *restaurant* yang berkapasitas 50 tempat duduk, melayani breakfast pukul 07.00–10.00 wita, *lunch & dinner* dan *last order* pukul 23.30 dan tutup pukul 24.00, restoran juga melayani *room service* jam 07.00 – 24.00 wita

##### 3. **Bar**

Rama Residence juga memiliki 2 buah *bar* yang salah satunya menyatu dengan *Asian Space Restaurant* dan satu lagi berada di *rooftop swimming pool* yang di beri nama Sunken Bar, buka pada pukul 08.00 – 20.00 wita.

##### 4. **Jatayu Meeting Room**

Rama Residence memiliki 1 buah *meeting room* dengan kapasitas sebagai berikut :

- *Theater* : 50 orang
- *U-shape* : 40 orang
- *Classroom* : 30 orang
- *Round table* : 30 orang

##### 5. **Rama Spa**

Rama Spa di bangun pada tahun 2016 memberikan pelayanan dari pukul 08.00 – 23.00 wita. Beberapa program andalan Spa sebagai berikut:

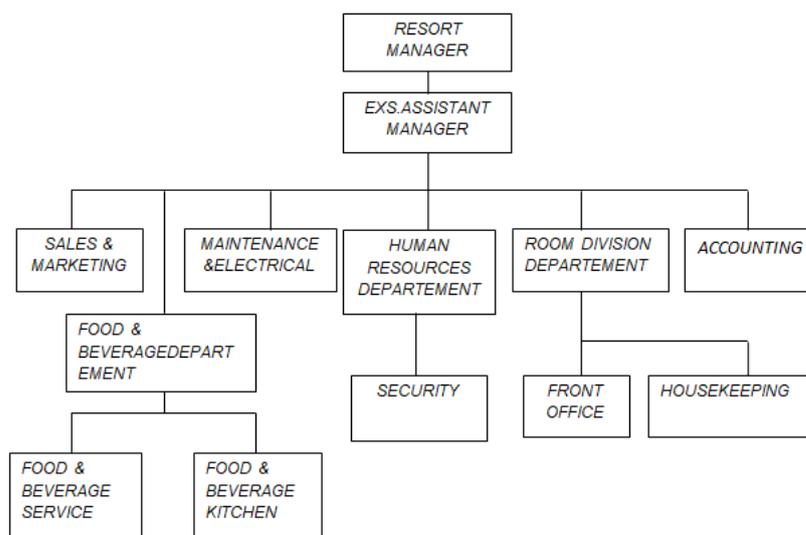
- Happy Hour: mulai pukul 09.00 – 13.00, khusus untuk *body massage and foot reflexology*
- *Ancestral Balinese spiritual with 20 fingers* adalah massage dengan tujuan untuk mendapatkan ketenangan pikiran, yang dilayani oleh 2 orang *therapist* dan melakukan doa sebelumnya.

#### 6. **Tennis Court & GYM**

Merupakan fasilitas tambahan dan gratis untuk tamu. Hotel juga menyediakan peralatan (raket, bola) secara Cuma-Cuma bila bermain tenis. Sedangkan GYM, buka dari pukul 07.00-21.00 wita. Adapun fasilitas lainnya seperti: *laundry, shuttle, transport* dan *tour desk*.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi Industri

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**



Sumber: HRD Rama Residence (2021)

#### 4.1.4 Tugas dan tanggung Jawab di Hotel Rama Residence

Adapun tugas dan tanggung jawab di Hotel Rama Residence pada Gambar 4.1 di atas adalah sebagai berikut:

1. *Resort Manager*

Resort manager merupakan pimpinan tertinggi setelah direktur yang bertugas dan bertanggung jawab mengontrol dan mengawasi seluruh kegiatan didalam maupun diluar hotel, serta mengkoordinasikan seluruh departemen yang ada di hotel.

2. *Exe. Assistant Manager*

Tugas pokok assistant manager adalah bertanggung jawab untuk memastikan organisasi berjalan sebaik mungkin dan bagaimana membuat perusahaan bisa mendapatkan keuntungan yang lebih banyak dengan biaya yang lebih rendah.

3. *Reservation & Sales Marketing*

*Reservation* bertugas dan bertanggung jawab mencatat dan memproses seluruh pemesanan kamar secara akurat sekaligus mempromosikan produk hotel serta menciptakan dan menjaga citra hotel yang baik dengan memeberikan pelayanan dengan maksimal.

4. *Front Office*

*Front office* bertugas dan bertanggung jawab menjawab panggilan telepon tamu yang ingin memesan kamar atau membatalkan memesan kamar hotel dan menyambut tamu yang tiba dan mengumpulkan informasi pembayaran dan tagihan tamu hotel.

5. *Housekeeping*

*Housekeeping* bertugas dan bertanggung jawab melakukan morning briefing di awal shift dan memberikan pengarahan mengenai pekerjaan kepada housekeeping attendant.

6. *Maintenance & Electrical*

*Maintenance & Electrical* bertugas dan bertanggung jawab melakukan perbaikan dan pemeliharaan seluruh instalasi, alat mesin, bangunan dan fasilitas hotel lainnya.

7. *Food & Bavarage Service*

*Food & Bavarage Service* bertugas dan bertanggung jawab mengontrol kinerja waiter/waitris, membuat jadwal kerja, memberikan pelatihan kepada karyawan, dan membantu staff handling komplain.

8. *Food & Bavarage Product*

*Food & Bavarage Product* bertugas dan bertanggung jawab kebersihan dan pengaturan yang ada di dapur, melaporkan keluhan-keluhan dari tamu dan bertanggung jawab menyiapkan dan mengolah bahan makanan dan menjaga kebersihan area kitchen.

9. *Accounting*

Melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan, menyusun dan membuat laporan keuangan, menyusun dan membuat laporan perpajakan dan bertugas untuk melakukan penagihan terhadap suplayer yang telah menggunakan dan memesan jasa atau produk perusahaan. Penagihan yang up to date memiliki artian, seorang *account receivable* haruslah memiliki informasi teraktual mengenai suplayer mana saja yang belum membereskan pembayarannya terhadap perusahaan.

10. *Human Resources Department*

Bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia, dalam hal ini termasuk perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan sumber daya manusia dan pengembangan kualitas sumber daya manusia dan bertanggung jawab pada hal yang berhubungan dengan absensi karyawan, perhitungan gaji, bonus dan tunjangan dan membuat kontrak kerja karyawan serta memperbaharui masa berlakunya kontrak kerja.

11. *Gardener*

*Gardener* bertugas membersihkan dan merapikan tanaman yang ada di kebun hotel.

12. *Security*

*Security* bertugas dan bertanggung jawab langsung memantau dan mengatur keamanan hotel selama 24 jam secara bergantian dengan petugas keamanan lainnya.

## **4.2 Pembahasan Hasil Penelitian**

Salah satu metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner disebarkan sebanyak 39 kuesioner di Hotel Rama Residence.

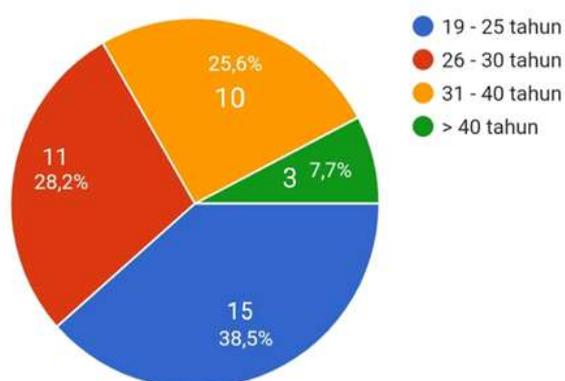
### **4.2.1 Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 39 responden pada Hotel Rama Residence dapat diketahui beberapa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, lama kerja, departemen sebagai berikut:

1. Karakteristik berdasarkan umur

Adapun karakteristik berdasarkan umur dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut:

**Gambar 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**  
**Di Hotel Rama Residence**



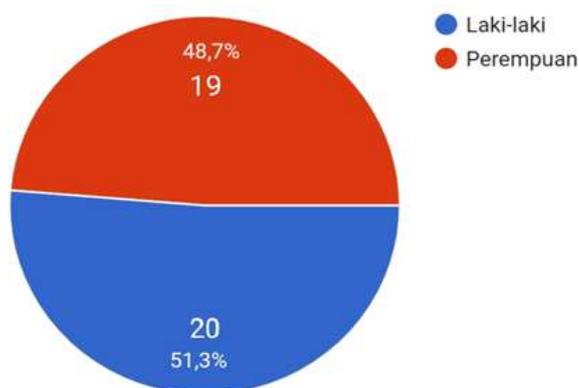
Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Gambar 4.2, maka dapat dijelaskan bahwa responden yang terbanyak diketahui berumur 19-25 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau 38,5% dari total responden, sedangkan responden dengan usia 26-30 tahun berjumlah 11 orang atau 28,2% dari total responden, sedangkan responden usia 31-40 tahun berjumlah 10 orang atau 25,6% dan responden dengan usia lebih dari 40 tahun berjumlah 3 orang atau 7,7% dari total responden. Dapat dikatakan karyawan yang bekerja di hotel rama residence berada di usia yang produktif. Hal tersebut akan berpengaruh baik terhadap kemajuan perusahaan.

## 2. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Adapun karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut ini.

**Gambar 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Di Hotel Rama Residence**



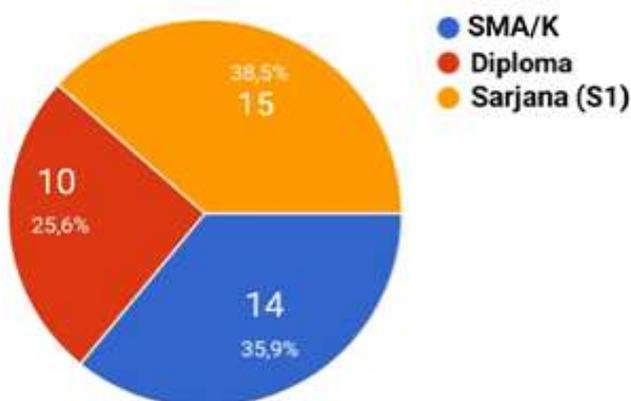
Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Gambar 4.3, maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden di Hotel Rama Residence berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 20 orang atau 51,3% dari total responden dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 19 orang atau 48,7% dari total responden. Dapat dikatakan pada Hotel Rama Residence tidak terlalu mementingkan jenis kelamin dalam penerimaan karyawan tetapi lebih mengutamakan *skills*.

3. Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan

Adapun karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Gambar 4.4 berikut ini.

**Gambar 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**  
**Di Hotel Rama Residence**



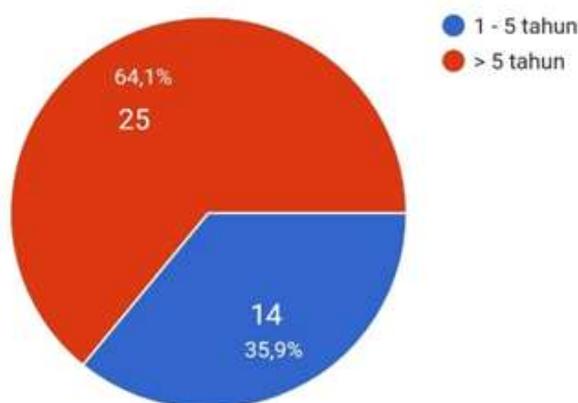
Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Gambar 4.4 dapat dijelaskan bahwa responden yang paling banyak berpartisipasi menurut tingkat pendidikan di Hotel Rama Residence adalah yang berpendidikan sarjana yaitu sebanyak 15 orang atau 38,5% dari total responden, sedangkan dengan tingkat pendidikan SMA/K sebanyak 14 orang atau 35,9% dan responden dengan tingkat pendidikan diploma yang paling sedikit dengan jumlah responden yaitu 10 orang atau 25,6% dari total responden. Dapat dikatakan karyawan terbanyak adalah yang berpendidikan sarjana karena di Hotel Rama Beach Resort & Villa lebih mengutamakan *pendidikan* dan *skill* atau keterampilan kerja dalam penerimaan karyawan.

#### 4. Karakteristik berdasarkan Lama Kerja

Adapun karakteristik berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada gambar 4.5 berikut ini :

**Gambar 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**  
**Di Hotel Rama Residence**



Sumber: Lampiran 4

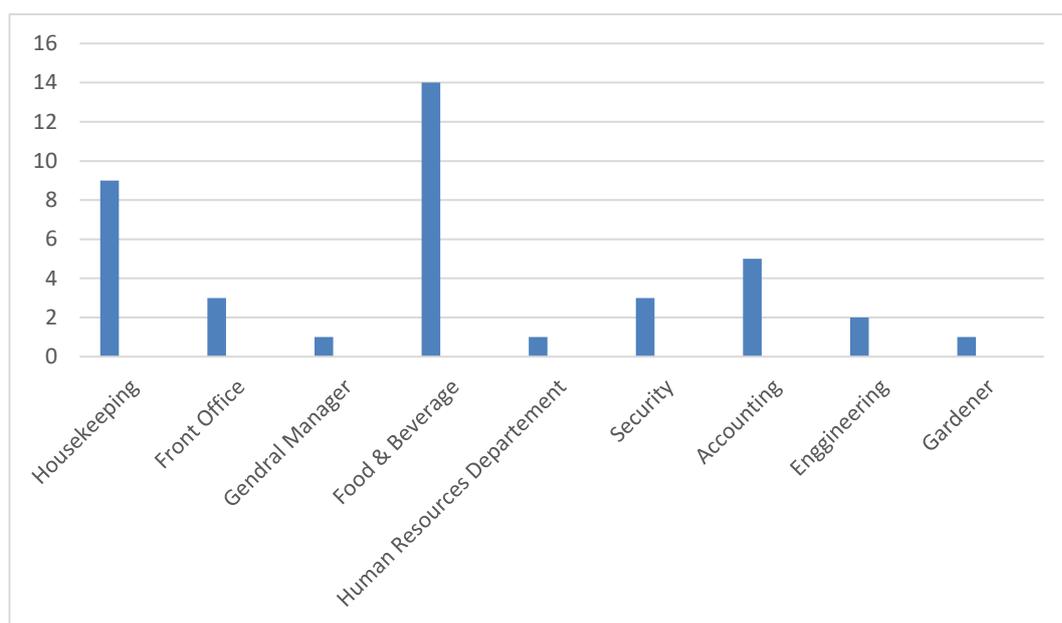
Berdasarkan Gambar 4.5, dapat dijelaskan bahwa responden di Hotel Rama Beach Residence dominan telah bekerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau 64,1% dari total responden dan yang bekerja 1-5 tahun adalah sebanyak 14 orang atau 35,9% dari total karyawan. Dapat dikatakan di Hotel Rama Beach Residence karyawan yang bekerja 1-5 tahun tersebut adalah karyawan yang sedang mencari pengalaman ataupun karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya. Sedangkan yang bekerja lebih dari 5 tahun adalah karyawan yang sudah puas dengan pekerjaannya dan sudah mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keinginannya.

## 5. Karakteristik berdasarkan Department

Adapun karakteristik berdasarkan departemen dapat dilihat pada Gambar

4.6 berikut ini:

**Gambar 4.6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen**  
**Di Hotel Rama Beach Resort & Villa**



Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Gambar 4.6, dapat dijelaskan bahwa responden di Hotel Rama Residence dari *Housekeeping Department* sebanyak 9 orang, *Front Office Department* sebanyak 3 orang, *General manager* sebanyak 1 orang, *Food & Beverage Department* sebanyak 14, *Human Resources Department* sebanyak 1 orang, *Security* sebanyak 3 orang dan *accounting* sebanyak 5 orang, *Engineering* sebanyak 2 orang dan *Gardener* sebanyak 1 orang. Dapat dikatakan karyawan yang bekerja di bagian food and beverage lebih banyak dari departemen lainnya karena di Hotel Rama Residence ini memiliki restoran yang cukup luas yang dapat menampung 50 orang.

#### 4.2.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen – Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen – instrumen di dalam kuesioner sangatlah penting dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel. Dengan demikian instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur. (Sugiyono, 2018:175) tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang diteliti. Pengujian validitas disini dilakukan pada 39 responden dengan taraf signifikan 5%. Sehingga diperoleh hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No	Kode	Koefisien Korelasi	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Y <sub>1.1</sub>	0,795	Valid	0,900	Reliabel
2	Y <sub>1.2</sub>	0,741	Valid		
3	Y <sub>1.3</sub>	0,735	Valid		
4	Y <sub>1.4</sub>	0,742	Valid		
5	Y <sub>1.5</sub>	0,752	Valid		

Sumber: lampiran 2

Nilai hasil hitung pada tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa semua nilai di atas lebih besar dari 0,30. Dengan demikian seluruh instrumen penelitian variabel kepuasan kerja karyawan (Y) yang digunakan adalah valid. Untuk variabel kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki nilai alpha cronbach diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan tersebut reliabel, selanjutnya instrument-instrument tersebut dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Untuk Variabel Kepemimpinan**  
**Partisipatif ( $X_1$ )**

No	Kode	Koefisien Korelasi	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
1	$X_{1.1}$	0,841	Valid	0,931	Reliabel
2	$X_{1.2}$	0,934	Valid		
3	$X_{1.3}$	0,787	Valid		
4	$X_{1.4}$	0,802	Valid		

Sumber: Lampiran 2

Nilai hasil hitung pada tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa semua nilai diatas lebih besar dari 0,30. Dengan demikian seluruh instrumen penelitian variabel kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ ) yang digunakan adalah valid, Untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai alpha cronbach diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan tersebut reliabel, selanjutnya instrument-instrument tersebut dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ )**

No	Kode	Koefisien Korelasi	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
1	$X_{2.1}$	0,951	Valid	0,976	Reliabel
2	$X_{2.2}$	0,962	Valid		
3	$X_{2.3}$	0,932	Valid		
4	$X_{2.4}$	0,946	Valid		
5	$X_{3.5}$	0,859	Valid		
6	$X_{3.6}$	0,874	Valid		

Sumber: Lampiran 2

Nilai hasil hitung pada tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa semua nilai diatas lebih besar dari 0,30. Dengan demikian seluruh instrumen penelitian variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) yang digunakan adalah valid. Untuk variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) memiliki nilai alpha cronbach diatas 0,6 sehingga dapat

disimpulkan bahwa pertanyaan tersebut reliabel, selanjutnya instrument - instrument tersebut dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kompensasi Finansial (X<sub>3</sub>)**

No	Kode	Koefisien Korelasi	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
1	X <sub>3.1</sub>	0,923	Valid	0,950	Reliabel
2	X <sub>3.2</sub>	0,899	Valid		
3	X <sub>3.3</sub>	0,867	Valid		

Sumber: Lampiran 2

Nilai hasil hitung pada tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa semua nilai diatas lebih besar dari 0,30. Dengan demikian seluruh instrumen penelitian variabel kompensasi finansial (X<sub>3</sub>) yang digunakan adalah valid. Untuk variabel kompensasi finansial (X<sub>3</sub>) memiliki nilai alpha cronbach diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan tersebut reliabel, selanjutnya instrument-instrument tersebut dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

#### 4.2.3 Analisis Deskriptif

Dalam deskripsi terhadap kuesioner penelitian akan diuraikan persepsi responden terhadap kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial, dan kepuasan kerja karyawan. Dimana penilaian secara kuantitatif menggunakan skala interval dengan mengintegrasikan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya. Rumus interval kelas (Usman dan Akbar, 2016;84).

Nilai tertinggi = 5

Nilai rendah = 1

Rentang 5-1 = 4

$$C(\text{Interval Kelas}) = \frac{R (\text{Range})}{\quad}$$

$$C = \frac{K}{5}$$

K (Jumlah Klasifikasi)

$$= 0,8$$

Dari nilai interval kelas maka diperoleh batas-batas klasifikasi (kriteria) dengan kategori penilaian sebagai berikut:

1,00 - 1,80	= Sangat kurang baik
1,81 - 2,60	= Kurang baik
2,61 - 3,40	= Cukup
3,41 - 4,20	= Baik
4,21 - 5,00	= Sangat Baik

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap variabel yang dijawab oleh 39 orang, nilai rata-ratanya disajikan seperti yang terlihat pada Tabel 4.5 berikut ini.

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata-rata) Variabel Kepuasan kerja karyawan (Y)**

Indikator	Mean	Kategori
Menyenangi pekerjaan	4,46	Sangat Baik
Mencintai pekerjaan	4,56	Sangat Baik
Moral kerja	4,62	Sangat Baik
Kedisiplinan	4,63	Sangat Baik
Prestasi kerja	4,67	Sangat Baik
Rata-rata	4,59	Sangat Baik

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, terlihat bahwa rata-rata skor dari 5 pernyataan mengenai kepuasan kerja yaitu sebesar 4,59 yang berada pada kisaran 4,20 –

5,00 yang berarti sangat baik. Hal ini berarti responden yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai kepuasan kerja adalah sangat baik. Dapat dilakukan pada Hotel Rama Residence dalam kepuasan kerja karyawan menyenangi pekerjaan mendapatkan nilai terendah, dapat dikatakan perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan karena karyawan adalah aset terbesar perusahaan.

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata-rata) Variabel**  
**Kepemimpinan Partisipatif (X<sub>1</sub>)**

Indikator	Mean	Kategori
Selalu mempertimbangkan sebelum mengambil keputusan	4,46	Sangat Baik
Hubungan berkomunikasi dengan karyawan	4,41	Sangat Baik
Sikap saran dari bawahan	4,51	Sangat Baik
Konsultasi dengan bawahan	4,41	Sangat Baik
Rata-rata	4,45	Sangat Baik

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, terlihat bahwa rata-rata skor dari 4 pernyataan mengenai kepemimpinan partisipatif yaitu sebesar 4,45 yang berada pada kisaran 4,20 – 5,00 yang berarti sangat baik. Hal ini berarti responden yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai kepemimpinan partisipatif adalah sangat baik. Namun nilai yang terendah adalah konsultasi dengan para bawahan dan hubungan berkomunikasi dengan karyawan yaitu 4,41. Dapat dilakukan pada Hotel Rama Residence dalam kepemimpinan partisipatif pimpinan kurang dalam berkomunikasi dengan karyawan dan konsultasi dengan para bawahan dalam menentukan sesuatu.

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata-rata)**  
**Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>)**

Indikator	Mean	Kategori
Pencahayaan	4,10	Baik
Siklus udara	4,03	Baik
Kebisingan	4,00	Baik
Penggunaan warna	4,03	Baik
Kelembaban udara	4,00	Baik
Fasilitas	3,95	Baik
Rata-rata	4,02	Baik

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, terlihat bahwa rata-rata skor dari 6 pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja fisik yaitu sebesar 4,02 yang berada pada kisaran 3,41 – 4,20 yang berarti baik. Hal ini berarti yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai lingkungan kerja fisik adalah baik. Walaupun secara keseluruhan variabel dapat dikatakan baik. Namun nilai terendah diketahui pada indikator fasilitas yaitu 3,95. Dapat di dilakukan pada Hotel Rama Residence dalam lingkungan kerja fisik baik tetapi fasilitas yang ada pada Hotel Rama Residence perlu ditambahkan agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

**Tabel 4.8**  
**Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata-rata)**  
**Variabel Kompensasi Finansial ( $X_3$ )**

Indikator	Mean	Kategori
Upah dan gaji	3,90	Baik
Insentif	3,95	Baik
Tunjangan	3,97	Baik
Rata-rata	3,94	Baik

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, terlihat bahwa rata-rata skor dari 3 pernyataan mengenai variabel kompensasi finansial yaitu sebesar 3,94 yang berada pada

kisaran 3,41 – 4,20 yang berarti baik. Hal ini berarti yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai kompensasi finansial adalah baik. Namun nilai rata-rata terendah diketahui pada indikator upah dan gaji yaitu 3,90. Dapat dilakukan pada Hotel Rama Residence dalam kompensasi finansial perusahaan kurang tepat dalam memberikan upah dan gaji kepada para karyawan.

#### 4.2.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dianalisis dengan teknik analisis regresi linear berganda, maka model persamaan regresi linear berganda harus melalui uji asumsi klasik agar hasil uji hipotesis tidak bias. Berikut disajikan hasil uji asumsi klasik yang diolah dengan bantuan program SPSS versi 24.

##### 1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Suatu model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terjadi multikolinearitas di dalamnya. Model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah yang memiliki nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* lebih dari 10%.

**Tabel 4.9**  
**Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,970	1,031
	X2	,198	5,044
	X3	,200	4,997

**a. Dependent Variable: Y**

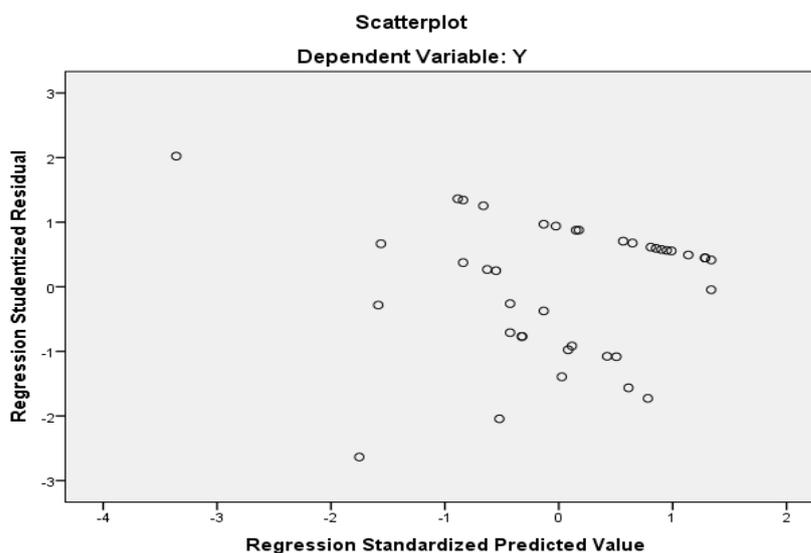
Sumber:

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel 4.9, nilai *tolerance* variabel bebas lebih dari 10% atau 0,1. Nilai VIF kurang dari 10 dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

**2. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Grafik scatterplot.

**Gambar 4.7**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: lampiran 4

Berdasarkan Gambar 4.7, dapat diketahui bahwa semua data variabel memiliki sebaran acak, tidak adanya pola tertentu pada grafik scatter plot artinya pada model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

### 3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov yang ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 4.10**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,24673905
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,070
	Negative	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		,758
Asymp. Sig. (2-tailed)		,614

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: lampiran 4

Pada tabel diatas menunjukkan nilai sig sebesar 0,614 karena nilai sig bernilai lebih besar dari 0,05 maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Sehingga pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

#### 4.2.5 Hasil Dan Pembahasan

Pada pembahasan berikut ini, pengolahan data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), kompensasi finansial ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) adalah dengan menggunakan program SPSS 24.0 *for Windows*, yang dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut ini:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Analisis Statistik antara Kepemimpinan Partisipatif ( $X_1$ )**  
**Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ), Kompensasi Finansial ( $X_3$ ) Terhadap**  
**Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ )**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	r (Parsial)	R (Berganda)	b	t <sub>hitung</sub>	Sig.
Kepuasan kerja karyawan ( $Y$ )	Kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ )	0,277	0,364	0,169	2,871	0,005
	Lingkungan kerja fisik ( $X_2$ )	0,388		0,296	4,192	0,000
	Kompensasi finansial ( $X_3$ )	0,327		0,446	3,446	0,001
Konstanta = 5,355 Persamaan Regresi $Y = 5,355 + 0,169X_1 + 0,296X_2 + 0,446X_3$ $t_{\text{tabel}}(0,05; 35) = 1,6$ $F_{\text{hitung}} = 18,890$ $F_{\text{tabel}}(0,05; 3; 99) = 2,92$ $\text{Sig. F} = 0,000$						

Sumber: Lampiran 5

#### 4.2.6 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence. Adapun persamaan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ . Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.11 di atas, dapat ditentukan persamaan regresi berganda sebagai berikut:  $Y = 5,355 + 0,169X_1 + 0,296X_2 + 0,446X_3$ . Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- $b_1$  Koefisien regresi  $X_1 = 0,169$ , hal ini berarti kepuasan kerja karyawan akan berubah sebesar 0,169 bila kepemimpinan partisipatif berubah sebesar satu satuan dengan asumsi lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial tidak berubah.
- $b_2$  Koefisien regresi  $X_2 = 0,296$ , hal ini berarti kepuasan kerja karyawan akan berubah sebesar 0,296 bila berubah sebesar satu satuan dengan asumsi kepemimpinan partisipatif dan kompensasi finansial tidak berubah.
- $b_3$  Koefisien regresi  $X_3 = 0,446$ , hal ini berarti kepuasan kerja karyawan akan berubah sebesar 0,446 bila kompensasi finansial berubah sebesar satu satuan dengan asumsi kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik tidak berubah.
- a Konstanta sebesar 5,355 menyatakan bahwa jika nilai variable bebas  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  sama dengan nol maka nilai Y adalah 5,355. Dengan kata lain bahwa kepuasan kerja karyawan tanpa pengaruh kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial adalah 5,355

#### 4.2.7 Analisis Korelasi Parsial

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence.

1. Untuk mengetahui kuat lemah hubungan antara kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan dimana lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial diasumsikan konstan atau sebagai faktor pengontrol. Berdasarkan hasil analisis seperti terlihat pada Tabel 4.11, diperoleh hasil koefisien korelasi parsial antara kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan lingkungan kerja fisik dan kompensasi si

finansial sebagai faktor pengontrol sebesar  $r = 0,277$ . Hal ini berarti ada hubungan positif dan lemah secara parsial antara kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence.

2. Untuk mengetahui kuat lemah hubungan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan dimana kepemimpinan partisipatif, dan kompensasi finansial diasumsikan konstan atau sebagai faktor pengontrol. Berdasarkan hasil analisis seperti terlihat pada Tabel 4.11, diperoleh hasil koefisien korelasi parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kepemimpinan partisipatif dan kompensasi finansial sebagai faktor pengontrol sebesar  $r = 0,388$ . Hal ini berarti ada hubungan positif dan lemah secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence.
3. Untuk mengetahui kuat lemah hubungan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan dimana kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik diasumsikan konstan atau sebagai faktor pengontrol. Berdasarkan hasil analisis seperti terlihat pada Tabel 4.10, diperoleh hasil koefisien korelasi parsial antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja sebagai faktor pengontrol sebesar  $r = 0,327$ . Hal ini berarti ada hubungan positif dan lemah secara parsial antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence.

#### **4.2.8 Analisis Korelasi Berganda**

Untuk mengetahui kuat lemah dan arah hubungan secara simultan antara kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan berdasarkan hasil analisis pada Tabel

4.11, diperoleh koefisien korelasi berganda sebesar  $R = 0,603$ . Ini berarti ada hubungan yang positif dan kuat secara bersama–sama antara kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Yang artinya bila kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya bila kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial dikurangi, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

#### **4.2.9 Analisis Determinasi Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Yang dinyatakan dalam persentase, dengan rumus  $D = R^2 \times 100\%$ . Berdasarkan hasil analisis statistik pada Tabel 4.11, diperoleh besarnya koefisien determinasi sebesar 0,364 atau 36,4%. Ini menunjukkan kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial secara simultan memberikan kontribusi naik turunnya kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence sebesar 36,4% dan 63,6% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### **4.2.10 Uji t (t – test)**

Uji statistik t (*t – test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence. Untuk mengetahui hal tersebut, maka dilakukan langkah–langkah sebagai berikut:

1. Untuk hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence.

Adapun langkah–langkahnya adalah:

a. Formulasi Hipotesis

Ho:  $b_1 \leq 0$  Tidak ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence.

Ha:  $b_1 > 0$  Ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence.

b. Menentukan tingkat kepercayaan 95% ;  $\alpha = 5\%$ ,  $DF = n-k-1$

$DF = 39-4-1 = 34$ , jadi  $t_{tabel} = 1,6$ .

c. Kriteria Pengujian

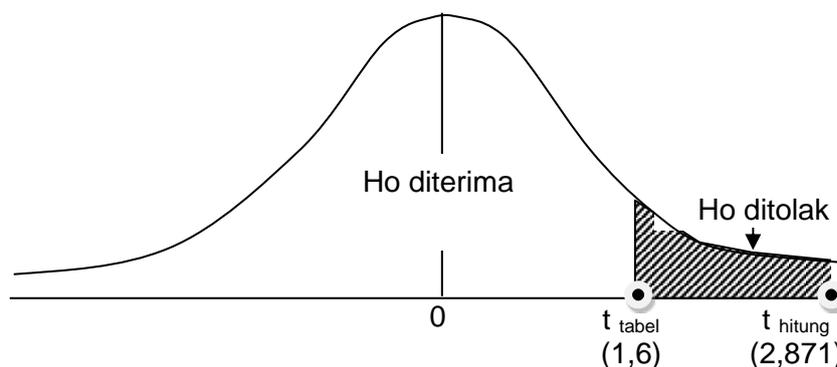
Ho diterima bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

d. Menghitung Nilai t

Nilai  $t_{hitung} = 2,871$

**Gambar 4.8**  
**Kurva Distribusi Normal Uji t**



Sumber: Lampiran 6

e. Kesimpulan

Berdasarkan analisis  $t$  –  $test$  dan gambar di atas terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  didapat sebesar 2,871, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,6 dengan demikian  $t_{hitung}$  berada di daerah penolakan  $H_0$  berarti  $H_0$  ditolak, maka  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa memang betul ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence.

2. Untuk hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence.

Adapun langkah–langkahnya adalah:

a. Formulasi Hipotesis

$H_0: b_2 \leq 0$  Tidak ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence.

$H_a: b_2 > 0$  Ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence.

- b. Menentukan tingkat kepercayaan 95% ;  $\alpha = 5\%$ , uji sisi kanan  $DF = n - k - 1$

$$DF = 39 - 4 - 1 = 34, \text{ jadi } t_{\text{tabel}} = 1,6.$$

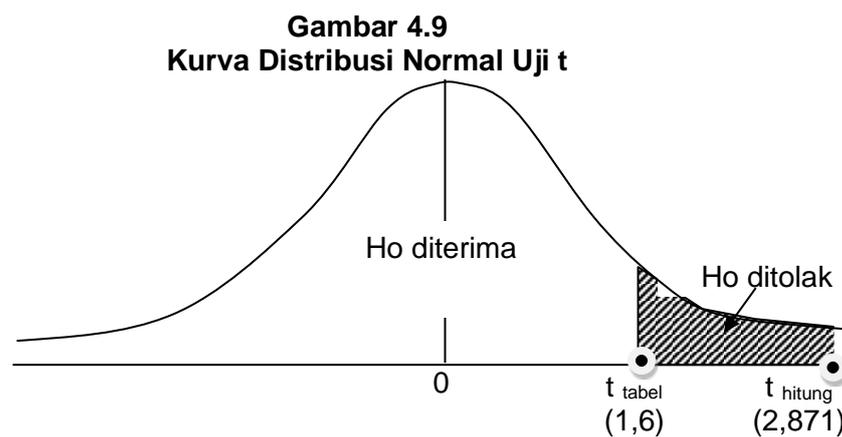
- c. Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima bila  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

$H_0$  ditolak bila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

- d. Menghitung Nilai  $t$

$$\text{Nilai } t_{\text{hitung}} = 4,192$$



Sumber: Lampiran 6

- e. Kesimpulan

Berdasarkan analisis  $t$  – test dan gambar di atas terlihat bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  didapat sebesar 4,192, sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,6 dengan demikian  $t_{\text{hitung}}$  berada di daerah penolakan  $H_0$  berarti  $H_0$  ditolak, maka  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa memang betul ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence.

3. Untuk hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence.

Adapun langkah – langkahnya adalah:

a. Formulasi Hipotesis

Ho:  $b_3 \leq 0$  Tidak ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence.

Ha:  $b_3 > 0$  Ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence.

b. Menentukan tingkat kepercayaan 95% ;  $\alpha = 5\%$ , uji sisi kanan DF = n-k-1

DF =  $39 - 4 - 1 = 34$  jadi  $t_{\text{tabel}} = 1,6$ .

c. Kriteria Pengujian

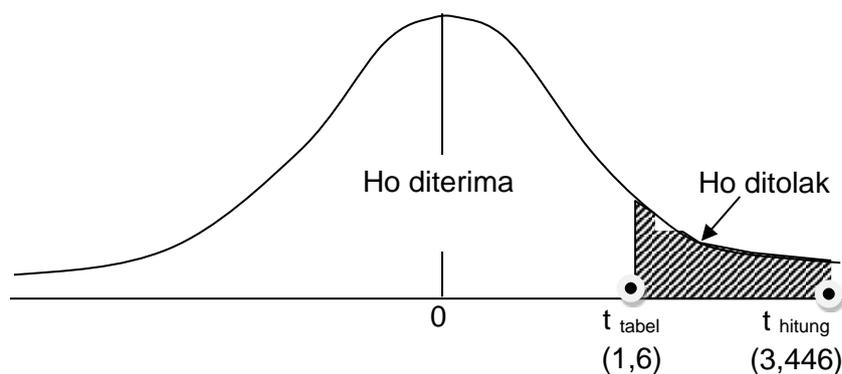
Ho diterima bila  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

Ho ditolak bila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

d. Menghitung Nilai t

Nilai  $t_{\text{hitung}} = 3,446$

**Gambar 4.10**  
**Kurva Distribusi Normal Uji t**



Sumber: Lampiran 6

e. Kesimpulan

Berdasarkan analisis  $t$  –  $test$  dan gambar di atas terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  didapat sebesar 3,446, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,6 dengan demikian  $t_{hitung}$  berada di daerah penolakan  $H_0$  berarti  $H_0$  ditolak, maka  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa memang betul ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence.

#### 4.2.11 Uji F ( $F$ -test)

Untuk menguji pengaruh positif secara simultan dan signifikan antara kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence, digunakan  $F$  –  $test$ . Adapun langkah – langkahnya adalah

1. formulasi hipotesis

$H_0: b_{123} = 0$  Tidak ada pengaruh positif secara simultan dan signifikan antara kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence.

$H_a: b_{123} > 0$  Ada pengaruh positif secara simultan dan signifikan antara kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik, dan motivasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama \Residence.

## 2. Menentukan tingkat kepercayaan

Tingkat kepercayaan 95% ;  $\alpha = 5\%$ ,

DF Pembilang =  $k - 1$ , ( $4 - 1 = 3$ ), DF Penyebut =  $n - k$

DF =  $39 - 4 = 35$ , jadi  $F_{\text{tabel}} = 2,92$ .

## 3. Kriteria Pengujian

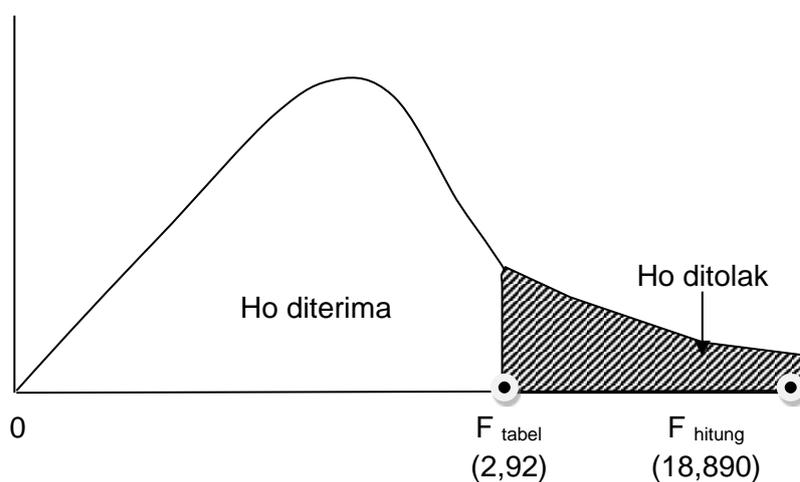
$H_0$  diterima bila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

$H_0$  ditolak bila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

## 4. Menghitung Nilai F

Dengan menggunakan program SPSS 24.0, didapat nilai  $F_{\text{hitung}} = 18,890$

**Gambar 4.11**  
**Kurva Distribusi Normal Uji F**



Sumber: Lampiran 6

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan uji F dan gambar di atas terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  didapat sebesar 18,890 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,92 dengan demikian  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak, maka  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa memang betul ada pengaruh positif secara simultan antara kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence.

#### **4.3 Pembahasan**

##### **1. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh  $t_1$ -hitung adalah 2,92 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,6 berada pada daerah penolakan  $H_0$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_i$  diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan partisipatif secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dan bukan diperoleh secara kebetulan.

Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi kepemimpinan partisipatif maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence begitu juga sebaliknya semakin rendah kepemimpinan partisipatif maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini bersesuaian dengan Putra (2013) mendapatkan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

##### **2. Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $t_2$ -hitung adalah 4,192 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,6 berada pada daerah penolakan  $H_0$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dan bukan diperoleh secara kebetulan.

Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin mendukung lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence begitu juga sebaliknya semakin kurang mendukung lingkungan kerja fisik maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini bersesuaian dengan Utama (2013) mendapatkan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 3. **Pengaruh Kompensasi Finansial Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $t_3$ -hitung adalah 3,446 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,6 berada pada daerah penolakan  $H_0$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dan bukan diperoleh secara kebetulan.

Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin baik kompensasi finansial maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence begitu juga sebaliknya semakin rendah kompensasi finansial maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini bersesuaian dengan Utama (2013) mendapatkan adanya pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial kepemimpinan partisipatif memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rama Residence. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi  $b_1X_1$  yang bernilai positif sebesar 0,169. Pengujian ini ditunjang dengan uji statistik t (*t – test*) yang menyatakan bahwa  $t_{hitung}$  dengan hasil (2,871) lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan hasil (1,6) yang berarti  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji tersebut dapat dikatakan semakin meningkatnya kepemimpinan partisipatif maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya semakin menurunnya kepemimpinan partisipatif kepuasan kerja karyawan juga akan menurun.
2. Secara parsial lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Hotel Rama Residence. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi  $b_2X_2$  yang bernilai positif sebesar 0,296. Pengujian ini ditunjang dengan uji statistik t (*t – test*) yang menyatakan bahwa  $t_{hitung}$  dengan hasil (4,192) lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , dengan hasil (1,6) yang berarti  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji tersebut dapat dikatakan jika lingkungan kerja para karyawan nyaman dan fasilitas kerja yang lengkap akan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Hal tersebut akan berdampak baik bagi perusahaan. Begitu pula sebaliknya, jika lingkungan

kerja fisik karyawan tidak memenuhi standar akan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menurun.

3. Secara parsial kompensasi finansial ( $X_3$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) di Hotel Rama Residence. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi  $b_3X_3$  yang bernilai positif sebesar 0,446. Pengujian ini ditunjang dengan uji statistik  $t$  ( $t$ -test) yang menyatakan bahwa  $t_{hitung}$  dengan hasil (3,446) lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , dengan hasil (1,6) yang berarti  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji tersebut dapat dikatakan jika kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan harapan para karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai dan berdampak baik bagi kemajuan perusahaan. Begitu pula sebaliknya, saat kompensasi finansial karyawan tidak sesuai dengan harapan karyawan akan mengakibatkan karyawan menjadi tidak puas dalam bekerja.
4. Secara simultan kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) di Hotel Rama Residence. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi berganda  $Y = 5,355 + 0,169X_1 + 0,296X_2 + 0,446X_3$  Selain itu, dipertegas dengan uji  $F$  ( $F$ -test) dimana  $F_{hitung}$  dengan hasil (18,890) lebih besar dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan hasil (2,92), yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selain itu melalui analisis determinasi berganda, kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial memberikan kontribusi 36,4% terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) di Hotel Rama Residence. Berdasarkan uji tersebut dapat dikatakan jika kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat diartikan semakin baik kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial yang didapatkan oleh semua karyawan maka akan terbentuk kepuasan dalam bekerja bagi semua karyawan dan hal tersebut akan berdampak baik bagi kemajuan perusahaan.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diberikan saran kepada manajemen, yang sekiranya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu :

1. Pada variabel kepemimpinan partisipatif diketahui indikator hubungan komunikasi serta konsultasi dengan para bawahan mendapatkan rata-rata skor terendah yaitu memiliki nilai dengan jumlah 4,41. Oleh karena itu pihak manajemen Hotel Rama Residence di sarankan untuk lebih meningkatkan komunikasi antara pemimpin dengan para bawahannya agar terjalin komunikasi yang baik antara pemimpin dengan bawahannya dan apabila hal tersebut sudah diterapkan dengan baik maka konsultasi antara pemimpin dengan bawahan akan lebih cepat dan dalam diskusi tentang kelemahan strategi atau keputusan yang akan diterapkan, pemimpin juga wajib meminta atau menerima saran dari bawahan agar tindakan atau keputusan yang akan diterapkan nantinya mendapat respon yang baik dari para bawahan.
2. Pada variabel lingkungan kerja fisik diketahui indikator fasilitas mendapatkan rata-rata skor terendah yaitu memiliki nilai dengan jumlah 3,95. Oleh karena itu pihak manajemen Hotel Rama Residence di sarankan untuk lebih memperhatikan fasilitas perusahaan bagi karyawan, karena jika fasilitas

perusahaan sudah terjamin maka akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja.

3. Pada variabel kompensasi finansial diketahui indikator upah dan gaji mendapatkan rata-rata skor terendah yaitu memiliki nilai dengan jumlah 3,90 . Oleh karena itu pihak manajemen Hotel Rama Residence di sarankan untuk lebih memperhatikan upah dan gaji bagi setiap karyawan karena hal tersebut akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja karena mereka akan merasa kerja keras yang telah mereka lakukan mendapatkan apresiasi oleh manajemen perusahaan.
4. Pada variabel kepuasan kerja karyawan di ketahui indikator menyenangkan pekerjaannya mendapatkan rata-rata skor terendah yang memiliki nilai dengan jumlah 4,46. Oleh karena itu pihak manajemen Hotel Rama Residence di sarankan untuk lebih memperhatikan kepuasan dalam bekerja setiap karyawan, karena bila karyawan menyenangkan pekerjaannya hal tersebut akan berdampak baik bagi kemajuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aulia. 2013. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang* [Skripsi].
- Azeem, M.R.S., and Asif, M. 2010 *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nindya Karya Persero*. Jurnal Ekonomi.
- Arslan. 2014. "Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence From Banking Sector of Pakistan)". International Journal of Business and Social Science
- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Bangun, W. 2012." *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Budi. 2017. "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Best Western Kuta Beach*". (Skripsi). Universitas Warmadewa
- Burhanuddin. 2014. *Kepemimpinan Partisipatif dan Pendelegasian Wewenang*. Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Ghozali. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Rajawali Press, Jakarta.
- Mastuti. 2015. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang"
- Mangkunegara, A.A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A.A. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nadia, A. 2011. *The Relationship Between Work Motivation And Job Satisfaction In Diversified Professions But None Investigated Bank Managers In Pakistan. Journal Research Pakistan Business Review. 2 (1): H: 332-347.*
- Pasolong, H. 2011. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. 2014. *Participative Leadership*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV MandarMaju.

- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018 *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS. Suparyadi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, Andi Publisher. Yogyakarta.
- Usman. 2013. *Pengaruh Komunikasi Interposonal terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol.10, No.1.
- Utama. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar*. (Skripsi) Universitas Udayana
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wijono, S. 2012. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Jayaweera, T. 2015. "Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation." *International Journal of Business and Management*, 10 (3), 271. 2015.

## Lampiran 1: Kuesioner

### KUESIONER PENELITIAN

#### **PENGARUH KEPEMIMPINAN, PARTISIPATIF, LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI HOTEL RAMA RESIDENCE**

---

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan Hotel Rama Residence

di -

Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : I Made Gede Bagus Pasek Dwipayana

NIM : 18110111091

Program Studi : Manajemen Perhotelan

Sehubungan dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Rama Residence" Untuk maksud tersebut, saya mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i berkenan untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap, jujur dan tanpa dipengaruhi oleh pihak lain. Kuesioner ini nantinya akan saya pergunakan untuk keperluan ilmiah dan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Rama Residence. Saya berjanji untuk menjaga kerahasiaan dari kuesioner ini.

Atas kerja sama, bantuan serta waktu luang yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

I Made Gede Bagus Pasek Dwipayana

## A. IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda *checklist* (√) untuk setiap jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan diri anda.

1. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
2. Usia :  19-25 th  26-30 th  
 31-40 th  >40 th
3. Pendidikan Terakhir :  SMA/K  Diploma  Sarjana (S1)
4. Lama Bekerja :  < 1 th  1-5 th  > 5 th
5. Departemen : .....

## B. PETUNJUK PENGISIAN JAWABAN

Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda *check list* (√) pada jawaban yang anda anggap paling benar.

Keterangan kolom jawaban:

- |     |                       |     |
|-----|-----------------------|-----|
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (1) |
| TS  | = Tidak Setuju        | (2) |
| N   | = Netral              | (3) |
| S   | = Setuju              | (4) |
| SS  | = Sangat Setuju       | (5) |

**PERNYATAAN KUESIONER**

NO	URAIAN PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
<b>A.</b>	<b>Kepuasan Kerja Karyawan</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Y <sub>1.1</sub>	Saya mampu mengerjakan segala pekerjaan dengan sangat baik (menyayangi pekerjaan)					
Y <sub>1.2</sub>	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati (mencintai pekerjaan)					
Y <sub>1.3</sub>	Saya memiliki keinginan untuk memajukan perusahaan (moral kerja)					
Y <sub>1.4</sub>	Saya selalu memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan (kedisiplinan)					
Y <sub>1.5</sub>	Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah saya capai (prestasi kerja)					

<b>B.</b>	<b>Kepemimpinan Partisipatif</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
X <sub>1.1</sub>	Saya selalu mempertimbangkan sebelum mengambil sebuah keputusan					
X <sub>1.2</sub>	Saya berkomunikasi dengan baik kepada seluruh karyawan					
X <sub>1.3</sub>	Saya selalu menerima saran – saran dari karyawan					
X <sub>1.4</sub>	Saya selalu meminta pendapat pada karyawan tentang keputusan yang saya akan diambil ataupun keputusan yang sudah diterapkan					

<b>C.</b>	<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
X <sub>2.1</sub>	Pencahayaan yang kurang baik menurunkan kualitas pekerjaan yang saya lakukan					
X <sub>2.2</sub>	Sirkulasi udara yang baik dapat meningkatkan kinerja saya					
X <sub>2.3</sub>	Kebisingan dapat membuat saya tidak tenang dan tidak nyaman dalam bekerja					
X <sub>2.4</sub>	Penataan atau penggunaan warna di lingkungan harus tertata dengan rapi agar saya nyaman saat melakukan pekerjaan					
X <sub>2.5</sub>	Kelembaban udara pada lingkungan kerja saya yang baik dapat meningkatkan semangat ketika melakukan pekerjaan					
X <sub>2.6</sub>	Fasilitas kerja yang lengkap memudahkan saya untuk melakukan pekerjaan					

<b>D.</b>	<b>Kompensasi Finansial</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
X <sub>3.1</sub>	Saya menerima upah dan gaji yang sesuai terhadap kinerja saya					
X <sub>3.2</sub>	Intensif yang diberikan kepada saya ketika saya melakukan pekerjaan melebihi standar yang di tentukan ataupun mencapai target yang ditentukan perusahaan					
X <sub>3.3</sub>	Saya mendapatkan tunjangan seperti asuransi kesehatan, cuti dan rencana pendidikan					

## Lampiran 2 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Kepuasan Kerja Karyawan

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded	0	,0
	Total	39	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	5

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	18,49	3,362	,795	,869
Y1.2	18,38	3,611	,741	,881
Y1.3	18,33	3,649	,735	,882
Y1.4	18,28	3,682	,742	,881
Y1.5	18,31	3,640	,752	,879

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22,95	5,471	2,339	5

## 2. Kepemimpinan Partisipatif

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded	0	,0
	Total	39	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	4

### 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	13,33	5,386	,841	,909
X1.2	13,38	5,138	,934	,879
X1.3	13,28	5,682	,787	,926
X1.4	13,38	5,138	,802	,925

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17,79	9,273	3,045	4

## 3. Lingkungan Kerja Fisik

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded	0	,0
	Total	39	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,976	6

### 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	20,00	21,684	,951	,968
X2.2	20,08	21,441	,962	,967
X2.3	20,10	22,252	,932	,970
X2.4	20,08	22,020	,946	,968
X2.5	20,10	23,305	,859	,977
X2.6	20,15	23,449	,874	,976

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24,10	32,042	5,661	6

## 4. Kompensasi Finansial

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	39	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,950	3

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	7,92	3,126	,923	,908
X3.2	7,87	3,062	,899	,925
X3.3	7,85	3,081	,867	,950

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,82	6,783	2,604	3

### Lampiran 3 : Tabulasi Data Hasil Penelitian

#### 1. Kepuasan Karyawan

No Responden	Kepuasan Kerja Karyawan						Total	Rata-Rata
	y1	y2	y3	y4	y5			
1	3	4	4	4	3	18	3,60	
2	4	5	4	4	4	21	4,20	
3	5	5	5	5	5	25	5,00	
4	5	5	5	5	5	25	5,00	
5	3	3	3	3	4	16	3,20	
6	4	5	4	5	5	23	4,60	
7	4	4	4	5	4	21	4,20	
8	4	4	4	5	4	21	4,20	
9	4	4	4	4	4	20	4,00	
10	4	4	4	4	5	21	4,20	
11	5	5	5	5	5	25	5,00	
12	4	4	4	5	5	22	4,40	
13	5	5	5	5	5	25	5,00	
14	5	5	5	5	5	25	5,00	
15	5	5	5	5	5	25	5,00	
16	5	5	5	5	5	25	5,00	
17	4	4	5	5	4	22	4,40	
18	5	5	5	5	5	25	5,00	
19	4	4	5	5	5	23	4,60	
20	4	4	4	4	4	20	4,00	
21	5	5	5	5	5	25	5,00	
22	5	5	5	5	5	25	5,00	
23	5	5	5	5	5	25	5,00	
24	5	5	5	5	5	25	5,00	
25	5	5	5	5	5	25	5,00	
26	5	5	5	5	5	25	5,00	
27	5	5	5	5	5	25	5,00	
28	4	4	4	4	4	20	4,00	
29	4	4	5	5	5	23	4,60	
30	4	5	5	5	5	24	4,80	
31	4	4	5	5	5	23	4,60	
32	4	4	5	4	4	21	4,20	
33	4	4	5	4	4	21	4,20	
34	5	4	4	4	4	21	4,20	
35	4	5	4	4	4	21	4,20	
36	5	5	5	5	5	25	5,00	
37	5	5	4	4	5	23	4,60	
38	5	5	5	5	5	25	5,00	
39	5	5	5	5	5	25	5,00	
TOTAL	174	178	180	182	181	895	179,00	
Rata-Rata	4,46	4,56	4,62	4,67	4,64	22,95	4,59	

## 2. Kepemimpinan Partisipatif

No Responden	Kepemimpinan Partisipatif					Total	Rata-Rata
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4			
1	5	4	4	3	16	4,00	
2	5	4	4	5	18	4,50	
3	4	5	5	5	19	4,75	
4	4	4	5	5	18	4,50	
5	3	3	4	4	14	3,50	
6	4	4	5	2	15	3,75	
7	5	5	4	4	18	4,50	
8	5	5	4	5	19	4,75	
9	5	5	5	5	20	5,00	
10	4	4	4	4	16	4,00	
11	4	4	4	5	17	4,25	
12	4	4	4	4	16	4,00	
13	5	5	5	5	20	5,00	
14	5	5	5	5	20	5,00	
15	4	4	4	4	16	4,00	
16	5	5	5	5	20	5,00	
17	4	4	5	4	17	4,25	
18	5	5	5	5	20	5,00	
19	5	5	5	5	20	5,00	
20	4	4	5	4	17	4,25	
21	5	5	5	5	20	5,00	
22	4	5	5	5	19	4,75	
23	5	5	5	5	20	5,00	
24	5	5	5	5	20	5,00	
25	5	5	5	5	20	5,00	
26	5	5	5	5	20	5,00	
27	5	5	5	5	20	5,00	
28	5	5	5	5	20	5,00	
29	5	5	5	5	20	5,00	
30	5	5	5	5	20	5,00	
31	1	1	1	1	4	1,00	
32	4	4	4	4	16	4,00	
33	5	4	4	4	17	4,25	
34	5	5	5	5	20	5,00	
35	4	4	5	4	17	4,25	
36	5	4	5	4	18	4,50	
37	3	3	3	3	12	3,00	
38	4	4	4	4	16	4,00	
39	5	5	4	5	19	4,75	
TOTAL	174	172	176	172	694	173,50	

### 3. Lingkungan Kerja Fisik

No Responden	Lingkungan Kerja Fisik						Total	Rata-Rata
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6		
1	5	5	4	4	5	4	27	4,50
2	4	4	4	4	4	4	24	4,00
3	4	4	4	4	4	5	25	4,17
4	5	4	4	5	4	5	27	4,50
5	3	2	2	2	2	3	14	2,33
6	4	4	4	4	4	4	24	4,00
7	5	5	5	5	5	5	30	5,00
8	5	5	5	5	5	5	30	5,00
9	2	2	2	3	3	3	15	2,50
10	4	4	4	4	4	5	25	4,17
11	4	4	4	4	4	4	24	4,00
12	4	4	4	4	5	4	25	4,17
13	4	4	4	4	4	4	24	4,00
14	2	2	2	2	2	2	12	2,00
15	5	5	4	4	4	5	27	4,50
16	5	5	4	5	4	4	27	4,50
17	4	4	4	4	4	4	24	4,00
18	5	4	4	4	5	4	26	4,33
19	2	2	2	2	3	2	13	2,17
20	4	4	5	5	4	4	26	4,33
21	4	4	4	4	5	4	25	4,17
22	5	5	5	5	5	4	29	4,83
23	2	2	3	2	2	2	13	2,17
24	4	4	4	4	4	4	24	4,00
25	4	4	4	4	5	4	25	4,17
26	4	4	4	4	4	4	24	4,00
27	5	5	5	5	5	5	30	5,00
28	4	4	4	4	4	4	24	4,00
29	2	2	2	2	2	2	12	2,00
30	5	5	5	5	5	5	30	5,00
31	4	4	4	4	4	4	24	4,00
32	5	5	5	5	5	5	30	5,00
33	5	5	5	5	4	4	28	4,67
34	5	5	5	5	4	4	28	4,67
35	2	2	2	2	2	2	12	2,00
36	5	5	5	4	4	4	27	4,50
37	5	5	5	5	4	4	28	4,67
38	5	5	5	5	5	5	30	5,00
39	5	5	5	5	4	4	28	4,67
TOTAL	160	157	156	157	156	154	940	156,67
Rata-Rata	4,10	4,03	4,00	4,03	4,00	3,95	24,10	4,02

#### 4. Kompensasi Finansial

No Responden	Kompensasi Finansial				
	X3.1	X3.2	X3.3	Total	Rata-Rata
1	4	4	4	12	4,00
2	4	4	4	12	4,00
3	5	4	5	14	4,67
4	4	5	5	14	4,67
5	3	2	3	8	2,67
6	4	4	4	12	4,00
7	5	5	4	14	4,67
8	4	4	4	12	4,00
9	3	3	3	9	3,00
10	4	4	4	12	4,00
11	4	4	4	12	4,00
12	4	4	4	12	4,00
13	5	5	4	14	4,67
14	2	2	2	6	2,00
15	5	5	4	14	4,67
16	4	4	5	13	4,33
17	4	4	4	12	4,00
18	4	4	5	13	4,33
19	2	3	2	7	2,33
20	5	5	5	15	5,00
21	4	4	4	12	4,00
22	5	5	5	15	5,00
23	2	2	2	6	2,00
24	4	5	4	13	4,33
25	4	4	5	13	4,33
26	4	5	5	14	4,67
27	5	5	5	15	5,00
28	4	4	4	12	4,00
29	2	2	2	6	2,00
30	5	5	5	15	5,00
31	4	4	4	12	4,00
32	4	4	5	13	4,33
33	4	4	4	12	4,00
34	4	4	4	12	4,00
35	2	2	2	6	2,00
36	4	4	4	12	4,00
37	4	4	4	12	4,00
38	4	4	4	12	4,00
39	4	4	4	12	4,00
TOTAL	152	154	155	461	153,67
Rata-Rata	3,90	3,95	3,97	11,82	3,94

## Lampiran 4 : Karakteristik Responden

### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki – laki	20	51,3	51,3	51,3
	Perempuan	19	48,7	48,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19 - 25	15	38,5	38,5	38,5
	26 - 30	11	28,2	28,2	66,7
	31 - 40	10	25,6	25,6	92,3
	>40	3	7,7	7,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Smk	14	35,9	35,9	35,9
	Diploma	10	25,6	25,6	61,5
	Sarjana	15	38,5	38,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

### Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5	14	35,9	35,9	35,9
	>5	25	64,1	64,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

### Department

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Housekeeping	9	23,1	23,1	23,1
	Front office	3	7,7	7,7	30,8
	General manager	1	2,6	2,6	33,3
	Food and beverage	14	35,9	35,9	69,2
	Human resource departmen	1	2,6	2,6	71,8
	Security	3	7,7	7,7	79,5
	Accounting	5	12,8	12,8	92,3
	Engineering	2	5,1	5,1	97,4
	Gardener	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

## Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,61016828
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,048
	Negative	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		,867
Asymp. Sig. (2-tailed)		,440

a. Test distribution is Normal.

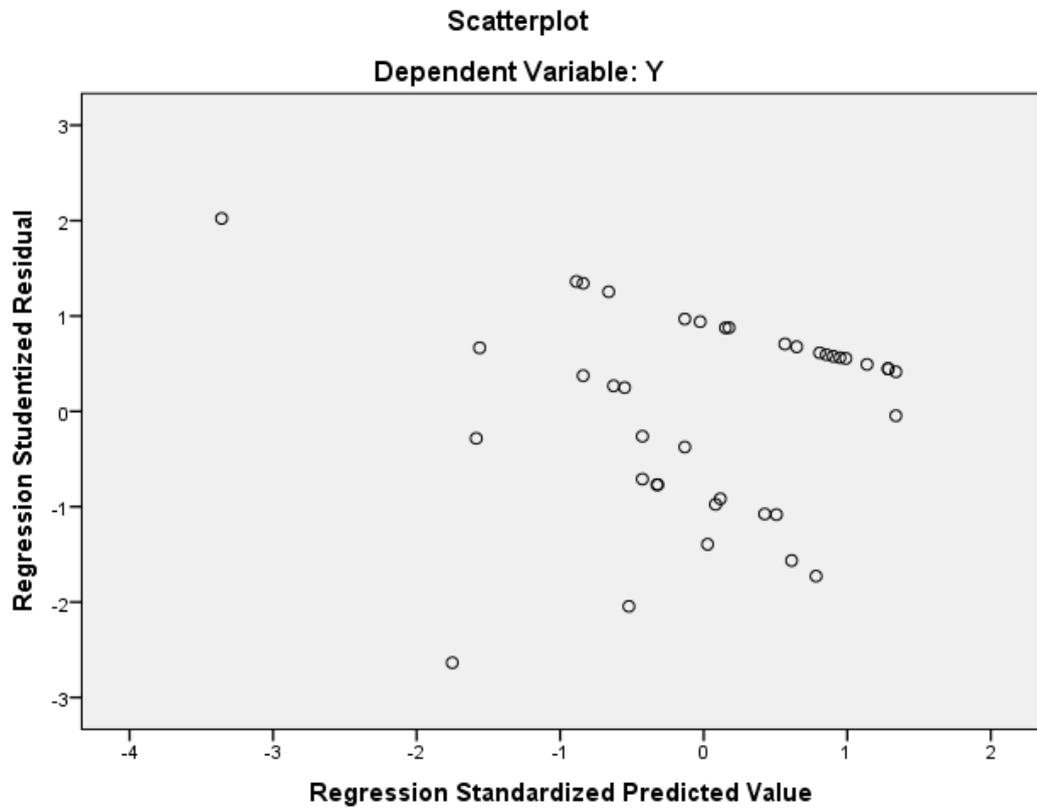
b. Calculated from data.

### 2. Uji Heteroskedastisitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,717	2,833		5,901	,000
	X1	,213	,123	,277	1,738	,091
	X2	-,040	,146	-,098	-,277	,784
	X3	,289	,316	,321	,914	,367

a. Dependent Variable: Y



### 3. Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,907	1,102
	X2	,945	1,058
	X3	,919	1,088

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 6 : Regresi Linear Berganda

### Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 <sup>b</sup>		. Enter

- a. Dependent Variable: Y  
 b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,603 <sup>a</sup>	,364	,345	1,63438

- a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

### ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151,376	3	50,459	18,890	,000 <sup>a</sup>
	Residual	264,449	35	7,558		
	Total	415,825	38			

- a. Dependent Variable: Y  
 b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,355	2,355		2,274	,025
	X1	,169	,059	,242	2,871	,005
	X2	,296	,071	,346	4,192	,000
	X3	,446	,129	,288	3,446	,001

---

a. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Correlations		
		Zero-Order	Partial	Part
1	X1	,386	,277	,230
	X2	,443	,388	,336
	X3I	,409	,327	,276

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7 : Tabel F

Tabel Distribusi F ;  $\alpha = 0,05$

V <sub>2</sub>	V <sub>1</sub>								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	161	200	216	225	230	234	237	237	241
2	18,50	19,00	19,20	19,20	19,30	19,30	19,40	19,40	19,40
3	10,10	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,60	4,88	4,82	4,77
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10
7	5,59	4,89	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,60	2,90
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,60
13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	2,60	2,77	2,71
14	4,60	3,89	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,89	2,66	2,59	2,54
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,89	2,63	2,54	2,48	2,42
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34
23	4,28	3,42	3,03	2,60	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28
30	4,17	3,32	<b>2,92</b>	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21
40	4,06	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04
65	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,24	2,15	2,08	2,02
70	3,98	3,13	2,89	2,50	2,35	2,23	2,14	2,07	2,01
80	3,96	3,11	2,72	2,48	2,33	2,21	2,12	2,05	1,99
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88

Lampiran 8 : Tabel t

Tabel Distribusi t

df=v	$\alpha$							
	0,25	0,2	0,15	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1	1,376	1,963	3,078	6,314	12,706	31,812	63,657
2	0,816	1,061	1,386	1,886	2,92	4,303	6,965	9,925
3	0,765	0,978	1,25	1,638	2,353	3,812	4,542	5,841
4	0,891	0,941	1,19	1,533	2,132	2,776	3,897	4,604
5	0,727	0,92	1,156	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	0,906	1,134	1,44	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	0,896	1,119	1,415	1,860	2,365	2,998	3,499
8	0,706	0,889	1,108	1,397	1,86	2,306	2,896	3,355
9	0,705	0,860	1,1	1,360	1,603	2,262	2,821	3,25
10	0,7	0,879	1,093	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	0,876	1,088	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,660	0,875	1,060	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,694	0,87	1,079	1,35	1,771	2,16	2,65	3,012
14	0,692	0,868	1,076	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,691	0,866	1,089	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,69	0,865	1,071	1,337	1,896	2,12	2,560	2,921
17	0,689	0,863	1,069	1,333	1,89	2,11	2,567	2,898
18	0,688	0,862	1,067	1,33	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,688	0,861	1,066	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	0,86	1,064	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	0,859	1,063	1,323	1,721	2,08	2,518	2,601
22	0,686	0,858	1,061	1,321	1,717	2,089	2,508	2,819
23	0,685	0,858	1,06	1,319	1,714	2,069	2,5	2,607
24	0,685	0,857	1,059	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	0,856	1,058	1,316	1,708	2,06	2,485	2,787
26	0,684	0,856	1,058	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	0,855	1,057	1,414	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,660	0,855	1,056	1,313	1,701	2,081	2,467	2,763
29	0,660	0,854	1,055	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,660	0,854	1,055	1,31	<b>1,697</b>	2,042	2,457	2,75
40	0,681	0,851	1,05	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
80	0,679	0,848	1,046	1,296	1,671	2,000	2,39	2,66
120	0,677	0,845	1,041	1,289	1,658	1,98	2,358	2,617
$\infty$	0,689	0,842	1,036	1,282	1,645	1,96	2,326	2,576