



UNIVERSITAS DHYANA PURA (UNDHIRA – BALI)

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

Perguruan Tinggi Teladan dan Unggulan

SURAT TUGAS MEMBIMBING SKRIPSI

No. 062a/ST-Bimb.Skripsi/UNDHIRA-S1-FEBH-MANAJEMEN/IX/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika, Bisnis dan Humaniora Universitas Dhyana Pura, pada semester Ganjil 2022/2023 menugaskan :

Dr. I Gusti Bagus Rai Utama, S.E., MMA, MA

Sebagai **Pembimbing I** pada Skripsi Mahasiswa :

Nama : I Kadek Suardama Putra
NIM : 19110101038
Fakultas : Ekonomika, Bisnis dan Humaniora
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Perhotelan
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja di Hotel Vila Lumbung

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 2022/2023.
- Apabila terjadi kekeliruan dalam penetapan surat tugas ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.
- Surat Tugas ini berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan 31 Januari 2023

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

Badung, 3 September 2022
Program Studi Manajemen



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

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
DI HOTEL VILA LUMBUNG SEMINYAK BALI**



I KADEK SUARDAMA PUTRA

19110101038

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA, BISNIS, DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS DHYANA PURA
BADUNG
2023**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
DI HOTEL VILA LUMBUNG SEMINYAK BALI**

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

**I KADEK SUARDAMA PUTRA
19110101038**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA, BISNIS, DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS DHYANA PURA
BADUNG
2023**

LEMBARAN PENGESAHAN

SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI

TANGGAL: 1 MARET 2023

Pembimbing I



(Dr. I Gusti Bagus Rai Utama, SE., MMA., MA)
NIDN. 0810107001

Pembimbing II



(Dr. Gusti Ngurah Joko Adinegara, SE, M.A)
NIDN. 0822067301

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



(Ni Putu Dyah Krismawintari, S.E., M.M)
NIDN: 0820088601

LEMBARAN SKRIPSI TELAH DIUJI PADA

Tanggal: 23 Februari 2023

Panitia Penguji Skripsi berdasarkan SK Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora Universitas Dhyana Pura

No: 23/SKRIPSI/UNDHIRA-FEBH-MANAJEMEN/II/2023

Tanggal: 21 Februari 2023

Ketua/Penguji 1	: Putu Steven Eka Putra, S.T., M.Par
Sekretaris/Pendamping	: Dr. Gusti Ngurah Joko Adinegara, SE., M.A
Anggota/Penguji II	: Dr. Dermawan Waruwu, S. Th., M.Si

Persetujuan Publikasi Skripsi Untuk Kepentingan Akademis

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : I Kadek Suardama Putra
Nim : 19110101038
Fakultas : Ekonomika, Bisnis dan Humaniora
Program Studi : Manajemen
Peminatan : Perhotelan

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui bahwa karya ilmiah/skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali”**, berserta dengan perangkat yang diperlukan (bila ada) untuk disimpan, dipublikasikan dan atau diperbanyak dalam bentuk apapun oleh Universitas Dhyana Pura untuk keperluan akademis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Dibuat di : Badung
Pada tanggal : 01 Maret 2023

Yang menyatakan,



(I Kadek Suardama Putra)

Nim:19110101038

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : I Kadek Suardama Putra
Nim : 19110101038
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali.

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

Apabila dikemudian 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 Bali.

Badung, 27 Januari 2023



(I Kadek Suardama Putra)

Nim : 19110101038

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat-Nyalah sehingga penulisan skripsi ini dapat selesai pada waktunya. Skripsi ini berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali", sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada Universitas Dhyana Pura. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomika, Bisnis dan Humaniora Jurusan Manajemen Konsentrasi Perhotelan pada Universitas Dhyana Pura Bali. perkenankanlah Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. I Gusti Bagus Rai Utama, S.E., M.MA, M.A. Selaku Rektor Universitas Dhyana Pura Bali dan selaku Dosen Pembimbing I yang selalu meluangkan waktu untuk memberi masukan dan pengarahan dalam menyusun skripsi ini.
2. Dr. Ni Made Diana Erfiani, S.S., M.Hum. Selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik, Riset, Inovasi, Kemahasiswaan dan Alumni Universitas Dhyana Pura Bali.
3. Dr. Drs. R. Tri Priyono Budi Santoso, M.M. Selaku Wakil Rektor II Bidang Operasional, SDM dan Pemasaran Universitas Dhyana Pura Bali.
4. Dr. Gusti Ngurah Joko Adinegara, SE., M.A. Selaku Dekan Fakultas Ekonomika, Bisnis dan Humaniora Universitas Dhyana Pura Bali dan selaku Dosen Pembimbing II yang selalu meluangkan waktu untuk memberi masukan dan pengarahan dalam menyusun skripsi ini.
5. Ni Putu Dyah Krismawintari, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika, Bisnis dan Humaniora Universitas Dhyana Pura Bali.
6. Dr. I Wayan Ruspendi Junaedi, S.E., M.A. Selaku Pembimbing Akademik yang selalu meluangkan waktu dalam membimbing dalam akademik selama masa kuliah di Universitas Dhyana Pura Bali.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Universitas Dhyana Pura Bali, yang telah memberikan ilmu pengetahuan.

8. Seluruh Manajemen dan Staff Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali yang memberikan kesempatan untuk membantu memperoleh data dan melakukan penelitian.
9. Bapak, Ibu, dan Kakak tercinta serta saudara terima kasih atas doa dan bimbingan, dorongan dan semangatnya dalam penyusunan skripsi ini.
10. Ni Made Rai Maya Puspita Dewi sebagai partner terbaik penulis selama ini, terima kasih atas doa, bimbingan, dorongan, serta semangatnya dalam penyusunan skripsi ini.
11. Agus Dika Nanda, Agus Upadana dan Indra Dinata sebagai partner sharing pada saat proses awal pembuatan skripsi ini hingga akhir terima kasih atas doa, bimbingan, dorongan, serta semangatnya dalam penyusunan skripsi ini.
12. Seluruh teman saya di kelas MP.E sebagai partner pada saat proses awal perkuliahan hingga akhir terima kasih atas doa, bimbingan, dorongan, serta semangatnya dalam penyusunan skripsi ini.

Harapan penulis semoga karya tulis ini bermanfaat khususnya bagi pembaca untuk menambah wawasan dan dapat dijadikan refrensi untuk penelitian selanjutnya.

Badung, 25 Januari 2023

Yang menyatakan



I Kadek Suardama Putra

DAFTAR ISI

JUDUL	HALAMAN
HALAMAN JUDUL	i
LEMBARAN PENGESAHAN	ii
SKRIPSI INI TELAH DIUJI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRACT	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
2.1.2 Manfaat Kepuasan Kerja	9
2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja	9
2.1.4 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.5 Indikator Gaya Kepemimpinan	11
2.1.6 Pengertian Kompensasi.....	12
2.1.7 Indikator Kompensasi	13
2.1.8 Pengertian Komunikasi.....	13
2.1.9 Unsur – Unsur Komunikasi.....	14
2.1.10 Tujuan Komunikasi	15
2.1.11 Indikator Komunikasi.....	16
2.1.12 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja	18
2.1.13 Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja	18

2.1.14	Hubungan Komunikasi dengan Kepuasan Kerja	19
2.1.15	Pengertian Hotel	19
2.1.16	Jenis – Jenis Hotel	20
2.2.	Penelitian Sebelumnya	21
2.3.	Kerangka Konsep Penelitian	24
2.4.	Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN		26
3.1.	Lokasi dan Objek Penelitian	26
3.1.1	Lokasi Penelitian	26
3.1.2	Objek Penelitian	26
3.2.	Identifikasi Variabel	26
3.3.	Definisi Operasional Variabel	27
3.4.	Jenis dan Sumber Data	33
3.4.1	Jenis Data	33
3.4.2	Sumber Data	33
3.5.	Metode Penentuan Populasi dan Sampel	34
3.6.	Metode Pengumpulan Data	35
3.7.	Teknik Analisis Data	36
3.7.1	Statistik Deskriptif	36
3.7.2	Uji Instrument	37
3.7.3	Uji Asumsi Klasik	38
3.7.4	Analisis Korelasi Parsial	39
3.7.5	Analisis Korelasi Berganda	40
3.7.6	Analisis Regresi Linier Berganda	41
3.7.7	Analisis Determinasi	42
3.7.8	Analisis T-test	42
3.7.9	Analisis F-test	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		47
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan	47
4.1.1	Sejarah Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali	47
4.1.2	Struktur Organisasi Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali	48
4.2.	Karakteristik Responden	49
4.3.	Analisis Deskriptif	54
4.4.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	57

4.5. Uji Asumsi Klasik.....	60
4.6. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) Dan Komunikasi (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	63
4.7. Pembahasan	73
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	76
5.1. Kesimpulan.....	76
5.2. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Nama Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Data Lama Bekerja Karyawan Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali Pada Tahun 2020	28
Tabel 3.1	Variabel dan Indikator Variabel	28
Tabel 3.2	Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Departemen di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali	34
Tabel 3.3	Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi	40
Tabel 4.1	Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata - rata) Variabel Kepuasan Kerja	55
Tabel 4.2	Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata - rata) Variabel Gaya Kepemimpinan	56
Tabel 4.3	Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata - rata) Variabel Kompensasi	56
Tabel 4.4	Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata - rata) Variabel Komunikasi	57
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas	58
Tabel 4.6	Hasil Uji Reabilitas	59
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	61
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4.9	Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
Tabel 4.10	Hasil Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Komunikasi (X3) Terhadap Kepuasan kerja (Y)	64

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Nama Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Penelitian.....	24
Gambar 3.1	Kurva Distribusi T-test.....	44
Gambar 3.2	Kurva Distribusi F-test.....	46
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali.....	49
Gambar 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan	50
Gambar 4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Gambar 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Gambar 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	53
Gambar 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Gambar 4.7	Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatterplot).....	63
Gambar 4.8	Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0	68
Gambar 4.9	Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0	69
Gambar 4.10	Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0	71
Gambar 4.11	Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0	72

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Nama Lampiran
Lampiran 1	Kuisisioner
Lampiran 2	Tabulasi Data
Lampiran 3	Statistik Deskriptif
Lampiran 4	Uji Validitas
Lampiran 5	Uji Reliabilitas
Lampiran 7	t table
Lampiran 6	Uji Asumsi Klasik
Lampiran 8	f hitung
Lampiran 9	Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran 10	Surat Pernyataan Penelitian

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style, compensation, and communication partially and simultaneously on job satisfaction. This research was conducted at Hotel Vila Lumbung. The population is composed of Hotel Vila Lumbung employees and a sample of 34 respondents. Data analysis techniques include the Validity Test, the Test Reliability, the Classic Assumption Test, the Analysis Multiple Linear Regression, the Partial Correlation Analysis, the Multiple Correlation Analysis, the Coefficient of Determination Test, the F Test, and the t Test. From the results of the study, it can be seen that: (1) leadership style has a significant positive effect on job satisfaction, where the t-count value is 2.198, the regression coefficient is 0.220, and the significance is 0.036. (2) Compensation has a significant positive effect on job satisfaction, where the t-test value is 2.365, the regression coefficient is 0.502, and the significance is 0.025. (3) Communication has a significant positive effect on job satisfaction, where the t-count value is 2.146, the regression coefficient is 0.272, and the significance is 0.040. (4) simultaneously influence leadership style, compensation, and communication significant on job satisfaction, where the F-count value is 23.544, the regression equation is $Y = 3.482 + 0.220X_1 + 0,502X_2 + 0,272X_3$, and the significance is 0.000. The magnitude of the influence of independent variables on job satisfaction is 67.2%. Some suggestions that can be given by researchers are that Hotel Vila Lumbung should make a salary policy that is in accordance with the contribution of employees to the company, always provide clear and detailed information, and the leaders of Hotel Vila Lumbung are expected to always listen to suggestions from subordinates in making decisions.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Communication, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komunikasi secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali. Populasi menggunakan karyawan Hotel Vila Lumbung dan sampel sebanyak 34 responden. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Parsial, Analisis Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana diperoleh nilai t-hitung 2,198, nilai koefisien regresi 0,220 dan signifikansi 0,036. (2) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana diperoleh nilai t-hitung 2,365, nilai koefisien regresi 0,502 dan signifikansi 0,025. (3) komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana diperoleh nilai t-hitung 2,146, nilai koefisien regresi 0,272 dan signifikansi 0,040. (4) secara simultan gaya kepemimpinan, kompensasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana diperoleh nilai F-hitung 23,544, persamaan regresi sebesar $Y = 3,482 + 0,220X_1 + 0,502X_2 + 0,272X_3$ dan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kepuasan kerja adalah 67,2%. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah Hotel Vila Lumbung hendaknya membuat kebijakan pemberian gaji yang sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan, selalu memberikan informasi yang jelas dan detail, serta pemimpin Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali diharapkan selalu mendengarkan saran dari bawahan dalam pengambilan keputusan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan bergerak membutuhkan karyawan sebagai penggerak aktivitas yang ada di suatu perusahaan. Salah satu aset terpenting yang memiliki pengaruh besar dalam perusahaan adalah karyawan dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu, karyawan harus diperhatikan keberadaannya dan dikelola sehingga, memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan tidak dihiraukan dan dikelola, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun, dan dapat berpengaruh pada kelangsungan perusahaan. Tingkat kepuasan kerja seorang pekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk interaksi dengan rekan kerja, kompensasi, dan kesehatan fisik dan mental. Menurut Edy Sutrisno (2019, 74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan dalam pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, upah yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis. Sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya merupakan hasil dari sejumlah sikap, termasuk hasil kasus individu terhadap faktor-faktor di tempat kerja, penyesuaian terhadap diri sendiri, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan. Sikap positif harus dipupuk dan dikembangkan, dan sikap negatif harus diberantas.

Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali, sangat mengembangkan hubungan erat dengan karyawan, selain memberikan insentif upah pada karyawan, Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali juga memberikan pelatihan pada karyawan baik

dari standar *grooming* sampai standar dalam pelayanan terhadap tamu. *Management* juga memberikan perhatian yang baik pada karyawannya, agar para karyawan senantiasa merasa nyaman pada pekerjaan mereka di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali.

Hotel Vila Lumbung memiliki 9 *Department* terdiri dari *Front office*, *Accounting*, *Housekeeping*, *SPA*, *Sales & Marketing*, *FB Service*, *FB Kitchen*, *HR & Security*, dan *Engineering*. Dalam menunjang pelaksanaan kerja dalam Hotel Vila Lumbung, para *Management* akan mengkoordinir karyawan, sehingga dapat menjadi kerjasama yang baik dalam melaksanakan pekerjaan baik dalam satu *department* ataupun dengan *department* yang lainnya. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat terjalin pada setiap karyawan yang bekerja, maka karyawan akan merasa senang dan nyaman ketika melakukan tugas dalam pekerjaannya. Ketika kepuasan kerja karyawan terwujud maka, karyawan tidak akan merasa ingin pindah dari suatu perusahaan.

Tabel 1.1
Data Lama Bekerja Dari Karyawan Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali Pada Tahun 2020.

Lama Bekerja	Jumlah Karyawan
< 1 Tahun	5
1 – 5 Tahun	8
> 5 Tahun	21
Total	34

Berdasarkan tabel diatas pada tahun 2020 terdapat 5 karyawan yang sudah bekerja selama kurang dari 1 tahun, 8 karyawan yang sudah bekerja selama 1 sampai 5 tahun, sedangkan karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 21 orang. hal tersebut dapat dikatakan kepuasan kerja karyawan di

Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali sangat baik. Hal ini dapat didukung dengan cukup banyak karyawan yang sudah lama bekerja, bahkan sebagian besar sudah lebih dari 5 tahun bekerja. Semua ini dapat terjadi karena pengaturan Sumber Daya Manusia yang baik dari *management* Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terwujud.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok (Busro, 2018). Salah satu masalah yang biasa terjadi ialah ketika seorang pemimpin jarang turun ke lapangan, sehingga ia tidak mengetahui permasalahan yang terjadi sebenarnya. Untuk tetap bertahan dan bersaing di dunia pariwisata, Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali membimbing karyawannya dengan gaya kepemimpinan yang sesuai. Para pemimpin memberikan kesempatan pada karyawan untuk berpendapat, dan para pemimpin siap menampung pendapat tersebut sehingga lebih mudah dalam memecahkan suatu masalah. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dalam gaya kepemimpinan, memberikan kompensasi terhadap karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jumlah paket tunjangan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja mereka dikenal sebagai kompensasi (Wibowo, 2016:271). Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada HRD Hotel Vila Lumbung data kompensasi dibedakan pada tahun 2019, 2020, 2021. Pada tahun 2019, karyawan mendapatkan gaji pokok, *service pegawai*, dan tunjangan kesehatan. Gaji adalah upah yang diterima karyawan yang bersifat wajib dibayarkan oleh perusahaan setiap bulan. Tunjangan kesehatan adalah tunjangan yang wajib

diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Tunjangan kesehatan sangat penting sebagai upaya antisipasi pada resiko kecelakaan yang mengancam kesehatan dan keselamatan karyawan. Pada tahun 2020 dan 2021, tidak adanya *service* pegawai, pegawai hanya mendapatkan gaji pokok dan tunjangan pegawai dikarenakan perusahaan tidak beroperasi dengan normal.

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan atasan maupun dengan sesama karyawan. Komunikasi adalah proses terciptanya pertukaran informasi antara dua orang atau lebih supaya terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Dengan komunikasi karyawan dapat melakukan pertukaran informasi, seperti meminta petunjuk kepada atasan terkait permasalahan kerja yang dihadapi. Selain itu, karyawan juga dapat bekerja sama dengan *team* secara efisien. Komunikasi merupakan sarana penting bagi suatu perusahaan untuk memudahkan dalam melakukan pekerjaan. Dengan ini karyawan juga merasa puas dengan pekerjaannya dan juga merasa nyaman melakukan pekerjaan. Berikut adalah yang berlangsung di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali. Komunikasi verbal: *general staff meeting* yang diadakan 6 bulan sekali melibatkan karyawan dan management untuk memberikan informasi mengenai kebijakan perusahaan, dan pencapaian perusahaan. Komunikasi dua arah seperti mendengarkan keluhan kesah karyawan, *meeting staff*, presentasi, *morning briefing*, *briefing over handle*. Non verbal: *Appraisal* (penilaian kinerja tahunan), *attitude* seperti mengetuk pintu saat masuk keruangan, mengangkat tangan ketika bertanya, pemberian surat *reprimand/ warning* ketika karyawan melakukan kesalahan (pemberian *punishment*) *grooming* dengan baik. Komunikasi atau pertukaran informasi yang terjadi di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali

berlangsung tersusun dan terarah. Hal tersebut dapat mendukung kelangsungan kerja bersama *team* menjadi membaik dan mendukung kelancaran operasional di setiap departemen, sehingga kinerja dari setiap karyawan menjadi maksimal dan kepuasan kerja karyawan dapat juga dirasakan oleh para atasan.

Dari latar belakang tersebut, maka dapat dikatakan kepuasan kerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh karyawan selama bekerja. Dinilai dari gaya kepemimpinan dari suatu perusahaan yang mengarahkan setiap karyawan agar pekerjaan karyawan lebih terarah, memberikan kompensasi terhadap karyawan dan melakukan komunikasi antara atasan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan. Dengan hal ini kepuasan kerja karyawan dapat terwujud dan para karyawan akan senang melakukan pekerjaan mereka. Apabila kepuasan kerja karyawan buruk, dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja karyawan sehingga tujuan yang ditetapkan di perusahaan tidak dapat dicapai dengan baik. maka dari itu, penulis berminat melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali.”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat ditarik pokok permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali?

3. Apakah Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komunikasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mahasiswa dapat menerapkan serta menambah wawasan teori mengenai Sumber Daya Manusia, yaitu khususnya dalam menerapkan teori mengenai Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan

2. Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat sebagai acuan dan masukan serta mempertimbangkan kembali dalam kebijakan perusahaan terutama yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi, komunikasi dan kepuasan kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Landasan teori dalam penelitian ini akan dibahas beberapa konsep dan teori sebagai acuan mencari data. Teori yang akan disampaikan tentang gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019, 74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan dalam pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, upah yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis. Mukhyi dan Sunarni (2017: 23) menyatakan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerjanya, karena tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dalam sikap positif dalam bekerja. Ini tidak berarti bahwa tenaga kerja saat ini bertindak dengan cara yang negatif. Sebaliknya, sikap kerja negatif akan dihasilkan dari ketidakpuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan seseorang tercermin dalam sikap kerja positif dan negatif mereka. Kepuasan kerja menurut Hantula (2015) adalah tanggung jawab pemimpin dalam mempertahankan karyawan dan organisasinya. Tanggung jawab yang dimaksud adalah menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan karyawannya. Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dari seorang individu dalam menunjukkan sikapnya dalam melakukan pekerjaan yang dilakoni, jika kepuasan kerja rendah dalam perusahaan maka individu akan

menunjukkan sikap yang negatif dan begitupun sebaliknya, jika kepuasan kerja tinggi maka individu akan menunjukkan sikap yang positif.

2.1.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Robinson dan Corners dalam Zoeldhan (2013), diperkirakan tidak kurang dari 3.350 artikel yang berkaitan dengan kepuasan kerja, menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan
4. Mengurangi *turnover*
5. Mengurangi tingkat absensi
6. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
7. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
8. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya
9. Menimbulkan kematangan psikologis
10. Meningkatkan motivasi

2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan, (2014) antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang sesuai menjadi kepuasan karyawan, dimana pekerjaan sebagai kesempatan untuk belajar, menerima tanggung jawab dan kemajuan karyawan.

2. Gaji

Jumlah gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan karyawan.

3. Promosi

Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

4. Pengawasan

Gaya pengawasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pengawasan berpusat pada karyawan dan iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

5. Rekan kerja

Kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini membuat pekerjaan menjadi lebih efektif.

2.1.4 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok (Busro, 2018). Wahyudi mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten (Busro, 2018). Thoha mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain (Busro, 2018). Menurut Zainal et al (2017:42) Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan

strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sikap atau gaya dari seorang pemimpin dalam memimpin atau memerintah bawahannya untuk menyatukan tujuan organisasi atau perusahaan dengan karyawan.

2.1.5 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017,13) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Membuat keputusan melibatkan mengambil tindakan sistematis terhadap sifat dari alternatif yang disajikan, dan tindakan terbaik adalah salah satu yang ditentukan oleh perhitungan.

2. Kemampuan Memotivasi

Kesediaan anggota organisasi untuk mengerahkan kemampuannya (berupa keahlian atau keterampilan), tenaga, dan waktu untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya didorong dengan kemampuan memotivasi.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan untuk menyampaikan pesan, ide, atau pemikiran dengan baik kepada orang lain, baik secara lisan maupun tulisan, merupakan salah satu komponen keterampilan komunikasi.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan apa yang diinginkannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau posisi secara efektif.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus bertanggung jawab kepada anak buahnya. Kewajiban memikul, memikul tanggung jawab, memikul segala sesuatu, atau memikul tanggung jawab dan memikul akibatnya adalah contoh-contoh tanggung jawab.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Agar hidup kita sukses, kita harus bisa mengendalikan emosi kita. Kemampuan kita untuk mengendalikan emosi akan memudahkan kita untuk bahagia.

2.1.6 Pengertian Kompensasi

Menurut Mondy dalam Riniwati (2016) kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima oleh karyawan atas pengganti jasa yang telah mereka berikan. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah kesepakatan yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas

penggunaan tenaga kerjanya. Dari definisi tersebut dapat dikatakan kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada individu atau seseorang dalam bentuk upah sebagai balas jasa dari pekerjaan yang telah dilakukannya.

2.1.7 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Umar dalam Dewi (2017) adalah:

1. Bonus.

Upah tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan perusahaan,

2. Insentif.

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

3. Pengobatan.

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam menanggulangi risiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

2.1.8 Pengertian Komunikasi

Menurut Sutrisno (2017: 17), komunikasi merupakan suatu konsep yang banyak makna. Makna komunikasi dapat dipilah berdasarkan komunikasi sebagai proses sosial, komunikasi pada makna ini ada dalam lingkup ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum memfokuskan pada kegiatan manusia dan keterikatan pesan dengan perilaku. Menurut Arni (2016: 4), mengemukakan bahwa Komunikasi adalah pertukaran pesan non verbal maupun verbal antara pengirim dengan

penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Robbins (2016) menyebutkan bahwa Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjabarkan kepada para karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pemikiran dan perasaan dari satu individu kepada individu atau kelompok atau pertukaran pesan dari si pengirim pesan dengan penerima pesan sehingga terjadinya *feedback*.

2.1.9 Unsur-Unsur Komunikasi

Unsur-unsur komunikasi menurut Lasswell (dalam Mulyana, 2014:69), yaitu:

1. Sumber (*source*)

Adalah pihak yang memulai komunikasi atau memiliki kebutuhan komunikasi. Individu, kelompok, organisasi, atau bahkan bangsa bisa menjadi sumber di sini.

2. Pesan

Adalah apa yang dikomunikasikan dari sumber ke penerima. Pesan memiliki tiga komponen, yaitu makna, simbol yang digunakan untuk menyampaikan makna, dan bentuk atau organisasi pesan.

3. Saluran atau media

Adalah alat atau wahana yang digunakan sumber untuk menyampaikan pesan kepada penerima. Dalam suatu peristiwa komunikasi sebenarnya banyak saluran yang dapat kita gunakan, meskipun ada yang satu yang dominan.

4. Penerima (*receiver*)

Juga dikenal sebagai target atau tujuan, penyandi balik (*decoder*), atau penonton (*audience*).

5. Efek

Setelah pesan komunikasi diterima, penerima melalui proses itu.

2.1.10 Tujuan Komunikasi

Menurut (Firmansyah, 2020) Komunikasi bertujuan untuk memperkuat strategi guna meraih bagian pasar yang lebih luas. Perusahaan menggunakan bermacam-macam bentuk komunikasi untuk memperkenalkan apa yang strategi komunikasi tawarkan dalam melaksanakan tujuan finansial. Komunikasi dapat dipahami dengan menggunakan unsur pokoknya, yaitu komunikasi “Jika digabungkan komunikasi mempresentasikan gabungan semua unsur dalam bauran strategi komunikasi.

Menurut Effendy (2019:13) menyebutkan tujuan komunikasi sebagai berikut:

1. *Social Change / Social Participation*

Partisipasi dalam masyarakat dan perubahan sosial. Tujuan akhir penyediaan berbagai informasi kepada masyarakat adalah mendorong masyarakat untuk mendukung dan berpartisipasi dalam tujuan informasi tersebut. Misalnya, untuk mendorong orang memilih atau terlibat dalam perilaku sehat, antara lain.

2. *Attitude Change*

Pergeseran sikap. Kegiatan tersebut bertujuan untuk mengubah sikap masyarakat dengan memberikan berbagai informasi kepada masyarakat.

Misalnya, kegiatan pemberian informasi tentang hidup sehat bertujuan untuk mendorong masyarakat hidup sehat dan menumbuhkan sikap positif terhadapnya.

3. *Opinion Change*

Berubah pikiran. Pada akhirnya pemberian berbagai informasi kepada masyarakat bertujuan untuk mengubah pendapat dan persepsi masyarakat terhadap tujuan informasi tersebut, seperti informasi terkait pemilu. Terutama informasi yang lengkap harus menyertai informasi mengenai kebijakan pemerintah yang sering ditentang oleh masyarakat, sehingga dapat terbentuk opini publik untuk mendukung kebijakan tersebut.

4. *Behavior Change*

Perubahan dalam perilaku. Tujuan kegiatan adalah untuk menginformasikan kepada masyarakat dengan berbagai cara agar masyarakat mengubah perilakunya. Misalnya, tujuan dari kegiatan pemberian informasi tentang hidup sehat adalah untuk mendorong masyarakat untuk hidup sehat dan mendorong perilaku positif ke arah pola hidup sehat.

2.1.11 Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016: 10-11) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

1. Pemahaman

Kemampuan untuk memahami pesan secara tepat dan hati-hati, seperti yang dimaksudkan oleh pengirim. Seorang komunikator dan komunikan harus memahami peran masing-masing untuk mencapai saling pengertian,

yang merupakan tujuan dari komunikasi. Komunikan dapat menerima pesan dari komunikator sedangkan komunikator dapat mengirimkan pesan.

2. Kesenangan

Jika proses komunikasi berhasil, informasi tidak hanya akan tersampaikan, tetapi juga akan berlangsung dalam suasana yang menyenangkan bagi kedua belah pihak. Jika dibandingkan dengan suasana yang mencekam, suasana yang lebih tenang dan menyenangkan akan lebih menyenangkan untuk diajak berinteraksi. karena kemampuan beradaptasinya. Dalam setting seperti itu, kesan yang mempesona akan muncul.

3. Pengaruh pada sikap

Tujuan komunikasi adalah mengubah pikiran orang. Jika komunikasi dengan orang lain menghasilkan perubahan perilaku, maka komunikasi itu berhasil; sebaliknya, jika sikap seseorang tidak berubah, maka komunikasi menjadi tidak efektif.

4. Hubungan yang makin baik

Kualitas hubungan interpersonal secara tidak sengaja meningkat sebagai hasil dari komunikasi yang efektif. Dengan sendirinya, suatu hubungan biasanya akan berhasil jika dua orang memiliki persepsi, sifat, dan karakteristik yang sama.

5. Tindakan

Jika kedua belah pihak mengambil tindakan setelah berkomunikasi, komunikasi akan berhasil.

2.1.12 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja

Karena atasan yang baik dapat menjadi sumber motivasi tersendiri bagi karyawan, maka gaya kepemimpinan yang baik tentunya dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kasmir mengatakan bahwa hal tersebut berdampak signifikan terhadap kinerja yang dihasilkannya (2016:191) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah bagaimana dia menghadapi atau mengarahkan bawahannya. Untuk alasan tertentu, gaya atau sikap kepemimpinan seorang pemimpin dapat memengaruhi seberapa bahagia karyawannya di tempat kerja.

Menurut Bhargavi & Yaseen (2016) gaya kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan memberikan manajer kemampuan untuk mengambil keputusan, berpartisipasi dengan orang lain atau meminta bawahan mereka untuk menangani masalah pada organisasi. Kerjasama ini membentuk hubungan atasan bawahan yang positif yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

2.1.13 Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Menurut Kasmir (2016: 225) kepuasan kerja karyawan juga terkait erat dengan kompensasi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan akan lebih puas dengan pekerjaannya jika kompensasi meningkat, dan hal ini akan berpengaruh pada variabel lainnya. Namun, jika kompensasi tidak diberikan atau meningkat, kepuasan kerja menurun dan perusahaan menderita.

Dari pernyataan di atas, penulis menyimpulkan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Karena dengan adanya

kompensasi yang baik dari perusahaan, para karyawan akan merasa puas, sehingga kepuasan karyawan tersebut dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan tersebut.

2.1.14 Hubungan Komunikasi dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada karyawan memiliki beberapa faktor, yang salah satunya adalah rekan kerja yang mendukung. Kepuasan kerja dapat terbentuk jika sesama karyawan saling mendukung dan bekerjasama dengan baik. Dukungan sosial dapat dimunculkan karyawan dengan cara melakukan komunikasi *interpersonal* (Maulana dan Gumelar, 2013).

Dengan adanya komunikasi yang antar karyawan, maka akan terjalin hubungan yang baik diantara karyawan tersebut. Hubungan baik antar karyawan dapat menimbulkan rasa senang dalam melakoni pekerjaan, sehingga para karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya bersama.

2.1.15 Pengertian Hotel

Hotel merupakan pilihan utama sebagai tempat untuk beristirahat layaknya rumah kedua bagi orang yang sedang bepergian atau melakukan perjalanan di luar kota. Menurut (Isdarmanto, 2018:18) menyatakan bahwa hotel adalah salah satu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa pelayanan, penginapan, makan dan minum, serta jasa yang lain bagi umum, yang dikelola secara komersial. Menurut (Hermawan dkk, 2018) Hotel adalah suatu industri atau usaha jasa yang berupa bangunan dan menyediakan makanan dan minuman yang dikelola secara komersial. Menurut Utama (2017: 119) hotel adalah suatu usaha yang bergerak di bidang akomodasi yang dikelola secara

komersial guna menghasilkan keuntungan dengan menyediakan pelayanan penginapan, makanan, minuman dan fasilitas yang lainnya.

Jadi menurut definisi tersebut hotel adalah sebuah akomodasi yang menyediakan layanan kamar, makanan, dan minuman serta fasilitas lainnya yang diperuntukan untuk masyarakat umum yang ingin menginap maupun hanya menikmati fasilitas yang disediakan.

2.1.16 Jenis-Jenis Hotel

Jenis-jenis hotel berdasarkan lokasi hotel menurut Munandar (2013):

1. Business Hotel

Hotel yang tamunya kebanyakan berkunjung untuk berbisnis, di sini biasanya menyediakan ruang-ruang meeting dan konvensi.

2. Resort/Tourism Hotel

Hotel yang dominan tamunya adalah para wisatawan, baik domestic maupun manca negara.

3. Casino hotel

Adalah hotel yang sebagian tempatnya dipergunakan sebagai tempat untuk kegiatan berjudi.

4. Pilgrim hotel

Hotel yang sebagian tempatnya dipergunakan sebagai tempat beribadah. Seperti hotel-hotel di Arab (pada saat musim haji) dan *Lourdes* di Perancis.

5. Cure Hotel

Adalah hotel yang tamunya kebanyakan dalam proses pengobatan atau penyembuhan dari suatu penyakit.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Valerie Carina Hartanto dan Joyce Angelique Turangan (2021) "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Jakarta". Penelitian ini menetapkan sampel sebanyak 100 responden yang merupakan pegawai hotel bintang lima di Jakarta. Setelah melalui pengujian dan memperoleh hasil beserta pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti memperoleh hasil dari variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian path coefficient menunjukkan nilai original sampel dan t-statistics masing-masing sebesar 0,240 dan 2,022 ($> 1,96$). Untuk variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian path coefficient menunjukkan nilai original sampel dan t-statistics masing-masing sebesar 0,346 dan 2,502 ($> 1,96$). Variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian path coefficient menunjukkan nilai original sampel dan t-statistics masing-masing sebesar 0,465 dan 4,136 ($> 1,96$).

I Wayan Roy Sarlita Putra dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2019). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali. Jumlah populasi yaitu sebanyak 92 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh, yakni metode penentuan sampel dengan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga jumlah sampel responden yang digunakan adalah sebanyak 92 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik komunikasi yang terjadi, semakin kuat budaya organisasi yang terbentuk dan semakin baik kondisi lingkungan kerja di Hotel Ramada Bintang Bali Resort and Spa maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Mella Astuti dan Seno Andri (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Mona Plaza Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Mona Plaza Hotel yang berjumlah 34 orang pekanbaru yang keseluruhannya diambil sampelnya dengan menggunakan metode sensus. Dari hasil dari pengujian yang dilakukan menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional positif dan signifikan kepuasan kerja berpengaruh, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, serta gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara bersamaan mempengaruhi kepuasan kerja.

Ababneh, et al. (2017) *"The Influence of Employee Empowerment on Employee Job Satisfaction in Five-Star Hotels in Jordan"*. Makalah ini membahas pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja di hotel bintang lima di Yordania. Itu pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja masih merupakan bidang yang relatif belum dijelajahi. Kuesioner 52 item, mengukur pemberdayaan dan kepuasan kerja, dibagikan kepada 332 karyawan di 12 hotel bintang lima di Yordania dengan tingkat respons 56%. Analisis komponen utama menentukan struktur faktor dan analisis regresi menentukan pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja. Hasilnya menunjukkan struktur dan Pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh individu yang signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi lebih signifikan bila pemberdayaan struktural dan psikologis digabungkan. Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan di barat ekonomi dan sedikit di Timur

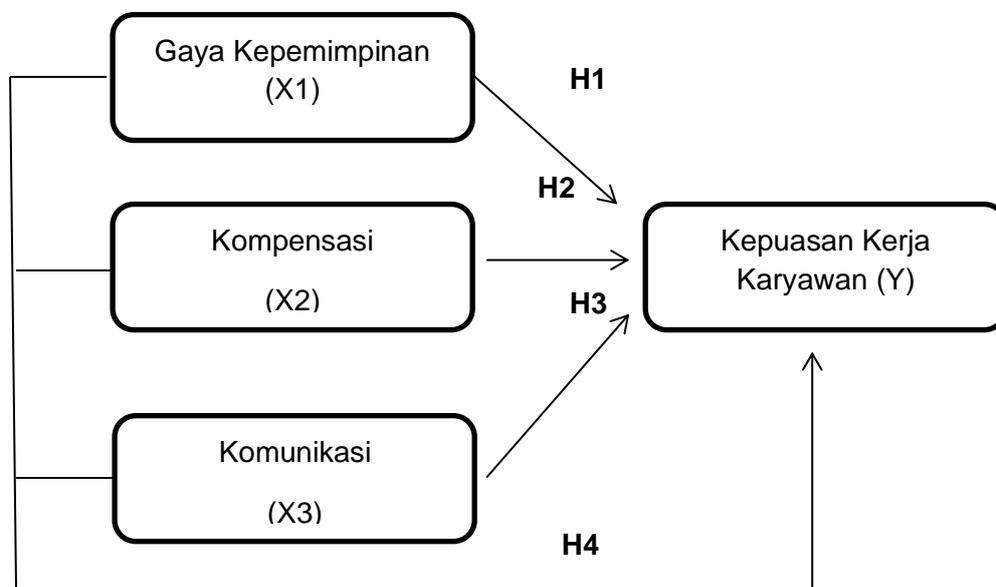
Tengah pada umumnya dan Yordania pada khususnya. Penelitian ini berkontribusi pada literatur dengan memasukkan kedua dimensi pemberdayaan dimana ulama sebelumnya hanya menggunakan satu.

Emmanuel dan Hassan (2015). *"The effects of Transformational Leadership on Job Satisfaction: A study on four and five Star Hotels in Kuala Lumpur"*. Kepemimpinan transformasional dikenal sebagai persyaratan penting untuk membangun dan mempertahankan hubungan yang memuaskan dengan karyawan di industri yang berbeda. Ada beberapa penelitian yang telah menyelidiki pengaruh komponen kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan karyawan khususnya di Industri Hotel Malaysia. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh komponen kepemimpinan Transformasional (Karisma, Pertimbangan Individu, Stimulasi Intelektual) terhadap kepuasan karyawan di Industri Hotel di Malaysia. Untuk memenuhi tujuan penelitian ini, kuesioner yang diberikan sendiri digunakan untuk mengumpulkan data dari sampel yang dipilih secara acak dari 100 pekerja kantor *receptionist* hotel bintang 4 dan 5 di Kuala Lumpur. Pengumpulan data dilakukan dengan uji reliabilitas, dan analisis regresi berganda menggunakan SPSS Versi 21.0. Hasil penelitian menemukan bahwa semua komponen Kepemimpinan Transformasional yaitu Karisma, Pertimbangan Individu, Stimulasi Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Industri Perhotelan di Malaysia. Hubungan positif yang signifikan diamati antara budaya yang mendukung dan kepuasan kerja, budaya yang mendukung dan komitmen organisasi, kepemimpinan partisipatif mendukung dan kepuasan kerja, kepemimpinan direktif dan kepuasan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2.3. Kerangka Konsep Penelitian

Adapun kerangka pemikiran pada penelitian ini akan dibahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian



Dari gambar 2.1 dapat dikatakan dapat dikatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya dari Mella Astuti dan Seno Andri (2021) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Kompensasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya dari Valerie Carina Hartanto dan Joyce Angelique Turangan (2021) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu komunikasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian

sebelumnya dari I Wayan Roy Sarlita Putra dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2019) yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena jika kepuasan kerja karyawan tercapai maka karyawan akan merasa senang dalam bekerja dan tujuan perusahaan akan mudah untuk dicapai.

2.4. Hipotesis Penelitian

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

H1: Terdapat pengaruh positif & signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali.

H2: Terdapat pengaruh positif & signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali.

H3: Terdapat pengaruh positif & signifikan secara parsial antara Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali.

H4: Terdapat pengaruh positif & signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Objek Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali, dengan alamat Jln. Petitenget No. 1000x, Seminyak, Kec. Kuta Utara, Badung, Bali. Telepon : (0361) 4730204.

3.1.2 Objek Penelitian

Objek Penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali.

3.2. Identifikasi Variabel

Identifikasi Variabel adalah suatu keterampilan yang berkembang karena pengalaman dan latihan. Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel, yaitu :

1. Variabel bebas (X), adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat yang dalam penelitian ini adalah “gaya kepemimpinan” (X_1), “kompensasi” (X_2), “komunikasi” (X_3).
2. Variabel terikat (Y), adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas dalam penelitian ini adalah “kepuasan kerja” (Y).

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah menspesifikasikan definisi dari suatu variabel untuk mengukur variabel tersebut. Berdasarkan pengertian tersebut, didefinisikan variabel-variabel yang telah diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dari pekerjaan yang mereka lakukan dalam suatu organisasi maupun industri. Kepuasan kerja di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali dapat dikatakan cukup baik, karena dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun.
2. Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam memimpin perusahaan untuk mempengaruhi pengikutnya, atau karyawannya. Gaya kepemimpinan di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali sudah dilakukan dalam memonitor karyawan untuk mencapai visi perusahaan.
3. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan pada individu atau kelompok yang berbentuk fisik maupun non fisik yang harus diperhitungkan. Kompensasi yang diterima di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali yaitu seperti gaji di setiap bulannya, *service* karyawan, tunjangan kesehatan, dan lainnya.
4. Komunikasi adalah pertukaran informasi dari satu individu atau kelompok dengan individu lain atau kelompok lain secara lisan maupun tertulis, dengan tujuan mendapatkan *feedback*. Komunikasi sering dilakukan di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali dalam melaksanakan tugas dari masing-masing individu maupun departemen agar tugas yang dilakukan dapat berjalan dengan baik.

Tabel 3.1
Variabel dan Indikator Variabel

No	Variabel	Kode	Indikator	Definisi Indikator
1	Kepuasan kerja (Y) Menurut Hasibuan, (2014)	Y 1.1	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang memberi karyawan kesempatan untuk belajar, menerima tanggung jawab, dan maju dianggap sebagai pekerjaan yang tepat.
		Y 1.2	Gaji	Gaji perusahaan harus proporsional dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
		Y 1.3	Promosi	Promosi dapat mengambil berbagai bentuk dan datang dengan hadiah, seperti promosi berdasarkan kinerja atau senioritas atau promosi untuk kenaikan gaji..
		Y 1.4	Pengawasan	Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh gaya supervisor. Karyawan menjadi fokus pengawasan, seperti budaya partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat berdampak pada pekerjaan karyawan..
		Y 1.5	Rekan kerja	Ketika datang untuk menyelesaikan pekerjaan, anggota kelompok kerja saling bergantung. Kondisi tersebut

				mendorong produktivitas kerja.
2	Gaya Kepemimpinan X ₁ Menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017, p.13)	X 1.1	Kemampuan Mengambil Keputusan	Membuat keputusan melibatkan mengambil tindakan sistematis terhadap sifat dari alternatif yang disajikan, dan tindakan terbaik adalah salah satu yang ditentukan oleh perhitungan..
		X 1.2	Kemampuan Memotivasi	Kesediaan anggota organisasi untuk mengerahkan kemampuannya (berupa keahlian atau keterampilan), tenaga, dan waktu untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya didorong dengan kemampuan memotivasi.
		X 1.3	Kemampuan Komunikasi	Kemampuan untuk menyampaikan pesan, ide, atau pemikiran dengan baik kepada orang lain, baik secara lisan maupun tulisan, merupakan salah satu komponen

				keterampilan komunikasi.
		X 1.4	Kemampuan Mengendalikan Bawahan	Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan apa yang diinginkannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau posisi secara efektif.
		X 1.5	Tanggung Jawab	Seorang pemimpin harus bertanggung jawab kepada anak buahnya. Kewajiban memikul, memikul tanggung jawab, memikul segala sesuatu, atau memikul tanggung jawab dan memikul akibatnya adalah contoh-contoh tanggung jawab
		X 1.6	Kemampuan Mengendalikan Emosional	Agar hidup kita sukses, kita harus bisa mengendalikan emosi kita. Kemampuan kita untuk mengendalikan emosi akan memudahkan kita untuk bahagia.
3	Kompensasi X ₂ Menurut Umar dalam Dewi (2017)	X 2.1	Bonus	Upah tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan perusahaan.

		X 2.2	Insentif	Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu waktu
		X 2.3	Pengobatan	Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam menanggulangi resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
4	Komunikasi X ₃ Menurut Sutardji (2016: 10-11)	X 3.1	Pemahaman	Kemampuan untuk memahami pesan secara hati-hati seperti yang dimaksudkan oleh komunikator. Seorang komunikator dan komunikan harus memahami peran masing-masing untuk mencapai saling pengertian, yang merupakan tujuan dari komunikasi. Komunikan dapat menerima pesan dari komunikator sedangkan komunikator dapat mengirimkan pesan.
		X 3.2	Kesenangan	Jika proses komunikasi berhasil, informasi tidak hanya akan tersampaikan, tetapi juga akan berlangsung dalam suasana yang menyenangkan

				bagi kedua belah pihak. Jika dibandingkan dengan suasana yang mencekam, suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan lebih baik untuk interaksi. karena kemampuan beradaptasinya. Kesan menarik akan muncul dalam setting seperti itu.
		X 3.3	Pengaruh pada sikap	Tujuan komunikasi adalah mengubah pikiran orang. Jika terjadi perubahan perilaku akibat berkomunikasi dengan orang lain, maka komunikasi tersebut efektif; Namun, jika sikap seseorang tidak berubah, komunikasi menjadi tidak efektif..
		X 3.4	Hubungan yang makin baik	Bahwa tingkat hubungan interpersonal meningkat secara tidak sengaja sebagai hasil dari komunikasi yang efektif. Hubungan biasanya akan berhasil dengan baik jika kedua belah pihak memandang dunia dengan cara yang sama, memiliki karakteristik yang sama, dan cocok.

		X 3.5	Tindakan	Jika kedua belah pihak mengambil tindakan setelah berkomunikasi, komunikasi akan berhasil..
--	--	-------	----------	---

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua jenis yaitu:

1. Data kualitatif

Menurut Sugiyono (2017:59) yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, atau gambar.

2. Data kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017:59) yaitu data berupa angka – angka yang dapat dihitung atau data kualitatif yang diangkakan. Seperti data jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin, usia, status, lama bekerja, dan berdasarkan pendidikan terakhir.

3.4.2 Sumber Data

1. Data primer

Menurut Sugiyono (2017:59) yaitu sumber data yang langsung yang diberikan kepada pengumpulan data seperti: hasil wawancara, hasil kuesioner terhadap karyawan di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali.

2. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2017:59) yaitu sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan.

3.5. Metode Penentuan Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh yang mana 34 teknik sampling jenuh adalah 34 teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di Hotel Vila Lumbung sebanyak 34 orang karyawan. Berikut Tabel 3.2 jumlah karyawan di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali.

Tabel 3.2
Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Departemen di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali

<i>DEPARTMENT</i>	TOTAL
<i>Front Office</i>	5
<i>Accounting</i>	5
<i>Housekeeping</i>	7
<i>SPA</i>	1
<i>Sales & Marketing</i>	1
<i>FB Service</i>	3
<i>FB Kitchen</i>	4
<i>HR & Sec</i>	3
<i>Engineering</i>	5
Total Pegawai 2020	34

(Sumber: HRD Hotel Vila Lumbung ,2020)

Menurut Sugiyono (2018, hlm. 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti. Menurut Arikunto (2019, hlm. 104) jika jumlah seluruh populasi kurang dari seratus, maka sampel harus diambil secara keseluruhan (gunakan populasi), tetapi jika jumlah seluruh populasi lebih dari seratus, sampel 10- 15% atau 20-25%

dari populasi dapat diambil. Berdasarkan data tersebut karena jumlah populasi kurang dari 100 responden, maka penelitian ini mengambil 100% jumlah populasi di Hotel Vila Lumbung yaitu 34 orang.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017,194) cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuesioner (angket), dan gabungan ketiganya.

1. Observasi

Teknik Pengumpulan data melalui pengamatan yang dilakukan secara langsung ke lokasi penelitian. Observasi pada penelitian ini dilakukan pada Hotel Vila Lumbung

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan atau tanya jawab secara langsung dengan pihak yang memiliki informasi berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden untuk mengetahui dan menganalisis persepsi responden terhadap penelitian yang dilakukan dengan menggunakan skala likert. Pemberian skor ini akan menggunakan skala *Likert Summated Rating* (LSR), dimana:

- a. Jawaban sangat setuju (SS) diberi bobot 5
- b. Jawaban setuju (S) diberi bobot 4
- c. Jawaban netral (N) memuaskan diberi bobot 3

- d. Jawaban tidak setuju (TS) diberi bobot 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi bobot 1

3.7. Teknik Analisis Data

Setelah data yang terkait berhasil dikumpulkan maka untuk selanjutnya diadakan penganalisan sebagai upaya menemukan pemecahan atas masalah masalah yang telah disebutkan sebelumnya. Menurut Sugiyono (2017: 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi. Analisis regresi ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dalam analisis regresi, suatu persamaan regresi ditentukan dan digunakan untuk menggambarkan pola atau fungsi hubungan yang terjadi antara variabel.

3.7.1 Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016:147) Metode analisis deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dapat diukur dengan melihat nilai rata-rata (mean), standar deviasi, nilai minimum dan nilai maksimum dari skala jawaban responden pada setiap variabel.

3.7.2 Uji Instrument

Uji instrumen penelitian memegang peranan penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan. Artinya, data yang dipergunakan dapat mewakili dan atau mencerminkan keadaan sesuatu yang diukur pada diri subyek penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas mengukur korelasi antara skor total variabel dengan item atau variabel. Uji validitas akan menggunakan korelasi *product moment*, Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Menurut (Sugiyono, 2016: 179) Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen ini akurat, andal, dan andal. Pada penelitian ini akan digunakan rumus koefisien *alpha cronbach* untuk pengujian reliabilitas.

Rumus *Alpha* menurut Arikunto (2013:180) sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum a_i^2}{\sum a_i^2 + \sum a_i^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

Σab^2 = Jumlah varian butir soal / banyak soal

ab^2 = Varians total

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linear dan bisa dipergunakan untuk melakukan peramalan. Dalam penelitian ini menggunakan 3 uji asumsi klasik yaitu terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2016) uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Dalam model regresi, uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah suatu variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya berdistribusi normal atau tidak normal. Hasil uji statistik akan lebih rendah jika suatu variabel tidak berdistribusi normal. Uji One Sample Kolmogorov Smirnov dapat digunakan untuk melakukan uji normalitas data, dengan syarat data berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Sementara itu, data tidak mengikuti distribusi normal jika uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan di bawah 5% atau 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah model regresi mengidentifikasi adanya korelasi antara variabel independen dengan variabel independen. Multikolinearitas ini memiliki efek menaikkan variabel sampel. T-hitung akan memiliki nilai lebih kecil dari t-tabel ketika koefisien

diuji karena kesalahan standar yang besar. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang dipengaruhi oleh variabel dependen tidak memiliki hubungan yang linier satu sama lain. Nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF) dapat digunakan untuk menentukan apakah model regresi multikolinear atau tidak. Variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya diukur dengan nilai tolerance. Karena $VIF = 1/\text{toleransi}$ dan menunjukkan kolinearitas yang tinggi, nilai toleransi yang rendah setara dengan nilai VIF yang tinggi. Untuk nilai toleransi 0,10 atau nilai VIF di atas 10, digunakan nilai cut-off.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya residual dan varians model regresi berbeda secara signifikan antar observasi. Grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y merepresentasikan prediksi Y dan sumbu X merepresentasikan residual (prediksi Y – Y sebenarnya), dapat digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Telah terjadi heteroskedastisitas dalam mengidentifikasi pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, lalu menyempit). Tidak ada heteroskedastisitas jika titik-titik pada sumbu Y tersebar di atas dan di bawah 0 dan tidak ada pola yang terlihat. (Ghozali,2016:139)

3.7.4 Analisis Korelasi Parsial

Korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya

dikendalikan (dibuat tetap). Sugiyono (2014:299) perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus berikut:

Bila variabel X2 dibuat tetap, maka rumus yang digunakan:

$$R_{yx_1 \cdot x_2} = \frac{ryx_1 - r_{yx_2} \cdot r_{x_1 x_2}}{\sqrt{1 - r_{x_1 x_2}^2} \sqrt{1 - r_{yx_2}^2}}$$

Bila variabel X1 dibuat tetap, maka rumus yang digunakan:

$$R_{yx_2 \cdot x_1} = \frac{ryx_2 - r_{yx_1} \cdot r_{x_1 x_2}}{\sqrt{1 - r_{x_1 x_2}^2} \sqrt{1 - r_{yx_1}^2}}$$

Keterangan :

$R_{yx_1 \cdot x_2}$ = Korelasi antara variabel X1 dengan variabel X2 secara parsial dengan variabel Y

ryx_1 = Koefisien korelasi antara X1 dengan variabel Y

ryx_2 = Koefisien korelasi antara variabel X2 dengan variabel Y

$r_{x_1 x_2}$ = Koefisien korelasi antara X1 dengan variabel X2

Adapun Tabel 3.3 kriteria untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Menurut Sugiyono (2014:287) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1.000	Sangat Kuat

3.7.5 Analisis Korelasi Berganda

Dalam analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui bagaimana derajat hubungan antara beberapa variabel independen (Variabel X₁, X₂, X₃) dengan variabel dependen (Variabel Y) secara

bersama-sama. Menurut Sugiyono (2014: 297) rumus korelasi berganda sebagai berikut:

$$R_{y,x_1,x_2,x_3} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 + r_{yx3}^2 - 2r_{yx1} r_{yx2} r_{yx3}}{1 - r_{x_1x_2x_3}^2}}$$

Dimana:

R_{y,x_1,x_2,x_3} = Koefisien korelasi ganda antara variabel X_1 dan X_2

r_{yx1} = Koefisien korelasi X_1 terhadap Y

r_{yx2} = Koefisien korelasi X_2 terhadap Y

r_{yx3} = Koefisien korelasi X_3 terhadap Y

r_{x_1,x_2,x_3} = Koefisien korelasi X_1 , X_2 , dan X_3

3.7.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Vila Lumbung. Regresi linier berganda dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi linier berganda.

Menurut Sugiyono (2014: 298) rumus regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstanta

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Kompensasi

X_3 = Komunikasi

b_1 = Koefisien regresi dari Gaya Kepemimpinan (X_1)

b_2 = Koefisien regresi dari Kompensasi (X_2)

b_3 = Koefisien regresi dari Komunikasi (X_3)

3.7.7 Analisis Determinasi

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui atau menentukan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Menurut Sugiyono (2014:289) analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Jadi koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\% \text{ atau } D = \text{Adjs } R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = R Square

Adjs R^2 = Adjusted R Square

3.7.8 Analisis T-test

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi, sehingga diketahui apakah pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan. Adapun rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2014:288) sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

Adapun langkah-langkah uji statistiknya adalah:

1. Menentukan formulasi hipotesis

H_0 : $b_1, b_2 = 0$, artinya gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dan komunikasi (X3) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

H_a : $b_1, b_2 > 0$, artinya gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dan komunikasi (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

2. Ketentuan Pengujian

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan = $n-k-1$. test dua sisi diperoleh t-tabel ($0,05; n-k-1$).

3. Kriteria Pengujian

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti pengaruh signifikan.

Jika $t\text{-tabel} < t\text{-hitung}$, maka H_0 diterima, berarti pengaruh tersebut tidak signifikan.

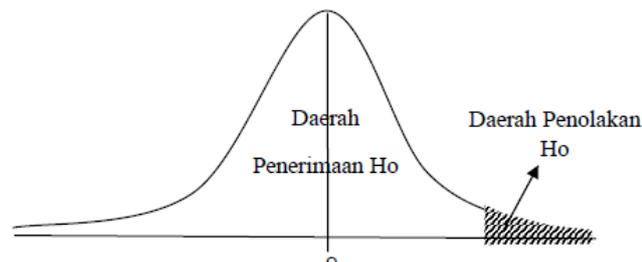
4. Keputusan

Keputusan untuk menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a) dilakukan jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara X1, X2, dan X3 terhadap Y. Sebaliknya, keputusan diambil untuk menolak hipotesis nol

(Ho) dan menerima hipotesis alternatif (Ha), yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara X1, X2, dan X3.

5. Kurva distribusi *t-test*

Gambar 3.1
Kurva Distribusi *T-test*



3.7.9 Analisis F-test

Uji ini digunakan untuk menguji secara simultan dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Komunikasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), apakah hubungan tersebut signifikan dan positif atau hanya kebetulan. Adapun rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2014:297) adalah sebagai berikut:

Rumus:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana:

F = F-hitung

R = Koefisien korelasi berganda

n = Banyaknya responden

k = Banyaknya variabel bebas

Adapun langkah-langkah uji statistiknya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi hipotesis

Ho: $b_1, b_2 = 0$, ini berarti Gaya Kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2) dan Komunikasi (X3) tidak berpengaruh positif secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Ha: $b_1, b_2 > 0$, ini berarti Gaya Kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2) dan Komunikasi (X3) berpengaruh positif secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

2. Ketentuan pengujian

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat bebas pembilang: $k = 2$ dari derajat penyebut = $n - k - 1$ maka diperoleh nilai F-tabel ($k: n - k - 1$).

3. Kriteria pengujian

Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti pengaruh signifikan.

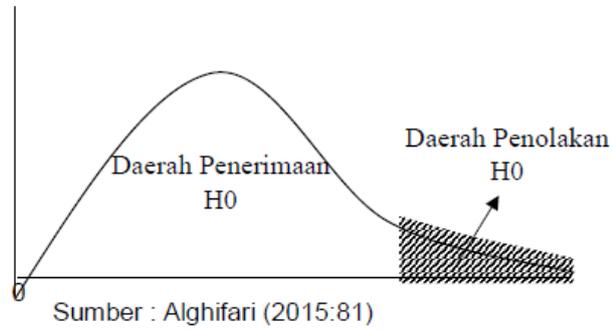
Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ maka H_0 diterima, berarti tidak signifikan.

4. Keputusan

Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai Ftabel, maka diambil keputusan untuk menerima H_a dan menolak H_0 , yang menunjukkan bahwa secara statistik dapat dibuktikan bahwa X1, X2, dan X3 tidak berpengaruh secara simultan terhadap Y. Sebaliknya, , jika nilai F hitung lebih besar dari nilai Ftabel, maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 , hal ini menunjukkan bahwa secara statistik dapat dibuktikan bahwa X1, X2, dan X3 berpengaruh secara simultan terhadap.

5. Kurva distribusi *F-test*

Gambar 3.2
Kurva Distribusi F-test



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali

Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali dibangun pada tahun 1996. Pertama kali dibangun, Hotel Vila Lumbung berada dalam naungan Individual Manajemen. Setelah 26 tahun berdiri, Hotel ini sudah beberapa kali berganti kepemilikan. Pada tanggal 22 Januari 2004, Hotel Vila Lumbung kembali berganti kepemilikan di bawah naungan PT. Lumbung Mas Sentosa.

Konsep bangunan yang mengambil gaya arsitektur Bali tetap dipertahankan dan mulai berpartisipasi dalam program Tri Hita Karana. Dengan mengusung konsep Tri Hita Karana, Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali memfokuskan pada gaya hidup "*Harmony Living*".

Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali memiliki keunikan dimana untuk greeting baik pagi, siang, sore menggunakan kata "*Morning Spirit*". Dengan sapaan ini, diharapkan semua orang yang berada dalam lingkungan Hotel Vila Lumbung dapat memiliki semangat pagi yang segar dalam kondisi dan keadaan apapun.

Banyak penghargaan yang telah diraih oleh Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali selama 19 tahun berdiri. Diantara lain yaitu *Certificate of Excellence* pada tahun 2013 yang diberikan oleh *Tripadvisor based on guest review*, *Very Good Hotel* dengan *review score 8.5* oleh *Booking.com*, dan penghargaan Tri Hita Karana oleh Gubernur Bali.

Bukan hanya bangunan Hotel yang menarik, para *staff* Hotel pun menambah daya tarik Hotel dengan keramahannya. *Review Staff* untuk Hotel Villa Lumbung Seminyak Bali adalah *Excellence* dengan *review score* 9.1 based on *Booking.com*. (Sumber HRD Hotel Vila Lumbung, 2020)

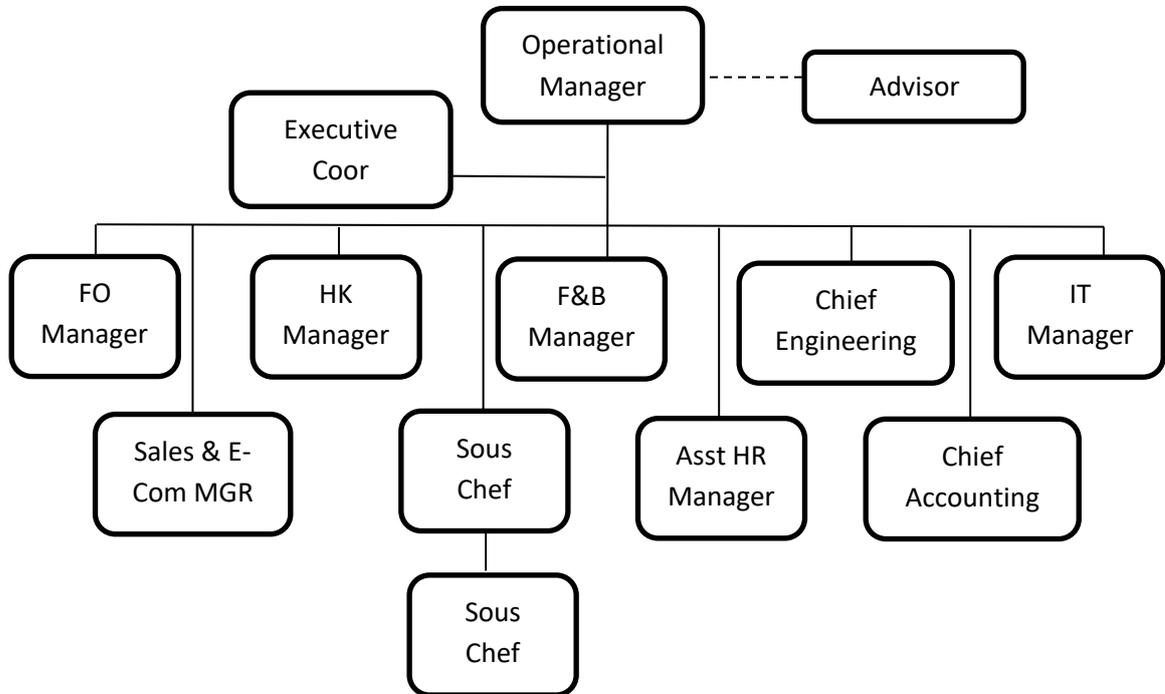
“Morning Spirit from Hotel Vila Lumbung”

“Where a million of smile awaits you home”

4.1.2 Struktur Organisasi Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali

Struktur organisasi adalah sistem yang digunakan untuk mendefinisikan jabatan dan tanggung jawab dalam sebuah organisasi dengan tujuan menetapkan cara sebuah organisasi dapat beroperasi, dan membantu organisasi tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Ivancevich, et al., (2014:473) mengemukakan bahwa *“Organization structure can be viewed as a framework that focuses on the differentiation of positions, formulations of rules and procedures, and prescriptions of authority. Structure refers to relatively stable relationships and processes of the organization.”* Definisi di atas dapat diartikan bahwa struktur organisasi dapat dilihat sebagai kerangka kerja yang berfokus pada diferensiasi dari posisi, formulasi aturan, prosedur, dan otoritas. Struktur mengacu pada hubungan yang relatif stabil dan proses organisasi. Dari pengertian tersebut, struktur organisasi adalah susunan organisasi yang berbentuk pembagian tugas atau peran perorangan berdasarkan dari masing-masing jabatan di perusahaan. Adapun struktur organisasi di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali, pada gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Hotel Vila Lumbung Bali



Sumber HRD Hotel Vila Lumbung (2020)

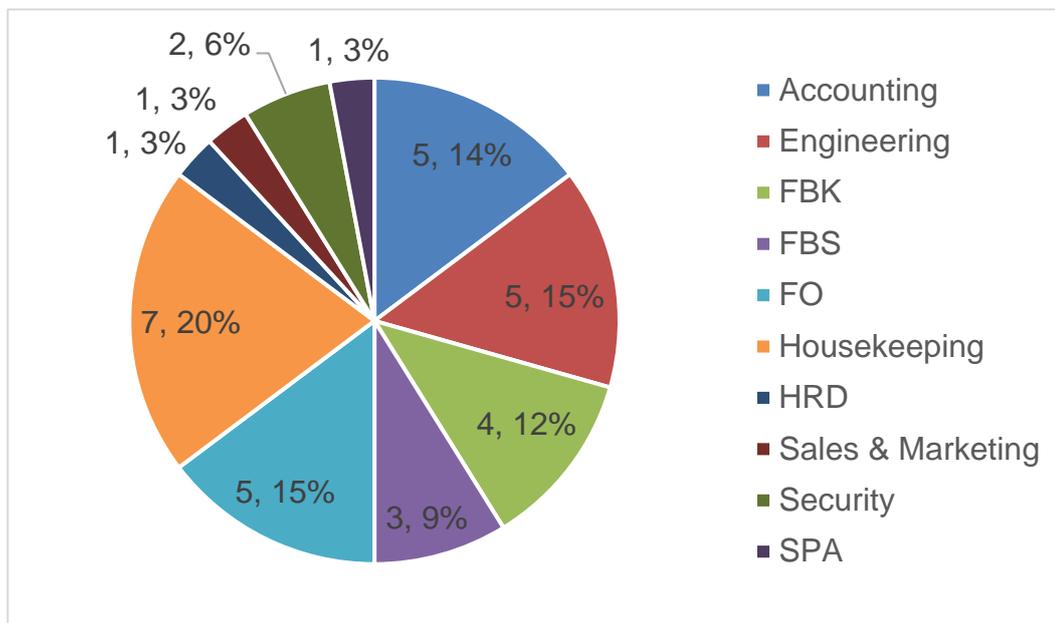
4.2. Karakteristik Responden

Beberapa karakteristik responden berdasarkan jabatan, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja adalah sebagai berikut, sesuai temuan penelitian yang dilakukan terhadap 34 karyawan Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali :

4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Gambar 4.2 menggambarkan karakteristik berdasarkan jabatan sebagai berikut

Gambar 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan



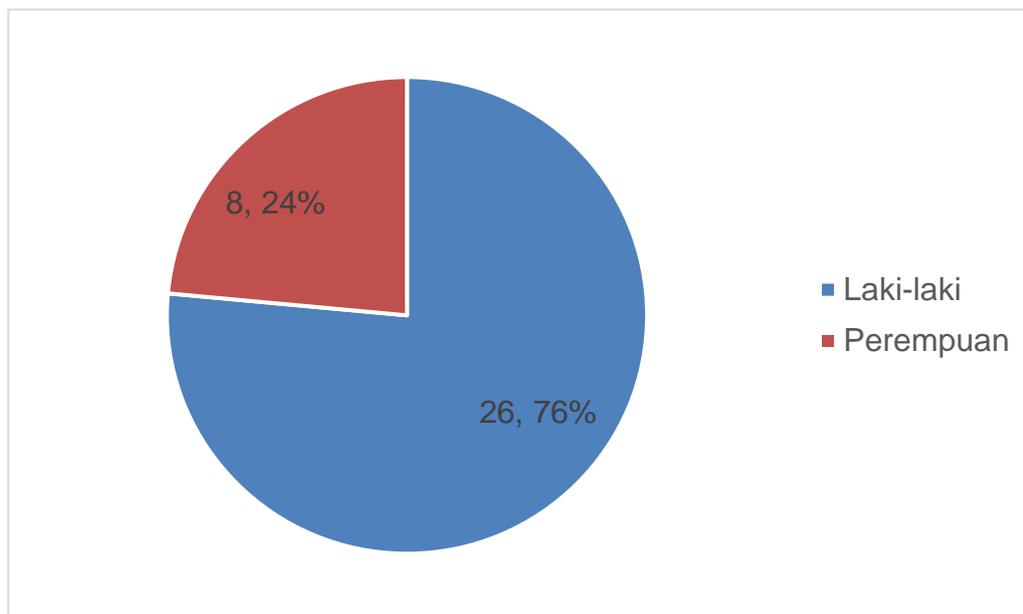
Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 3)

Berdasarkan Gambar 4.2, maka dapat dijelaskan bahwa responden didominasi oleh jabatan housekeeping sebanyak 7 orang dengan persentase 20% sedangkan responden paling sedikit pada jabatan HRD dan Sales & Marketing sebanyak 1 responden atau 2,9%. Hal ini karena untuk menajalan kegiatan operasional di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali lebih banyak karyawan pada jabatan housekeeping untuk menjaga kebersihan dan kenyamanan ruangan tempat tamu menginap.

4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Gambar 4.3 sebagai berikut:

Gambar 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin



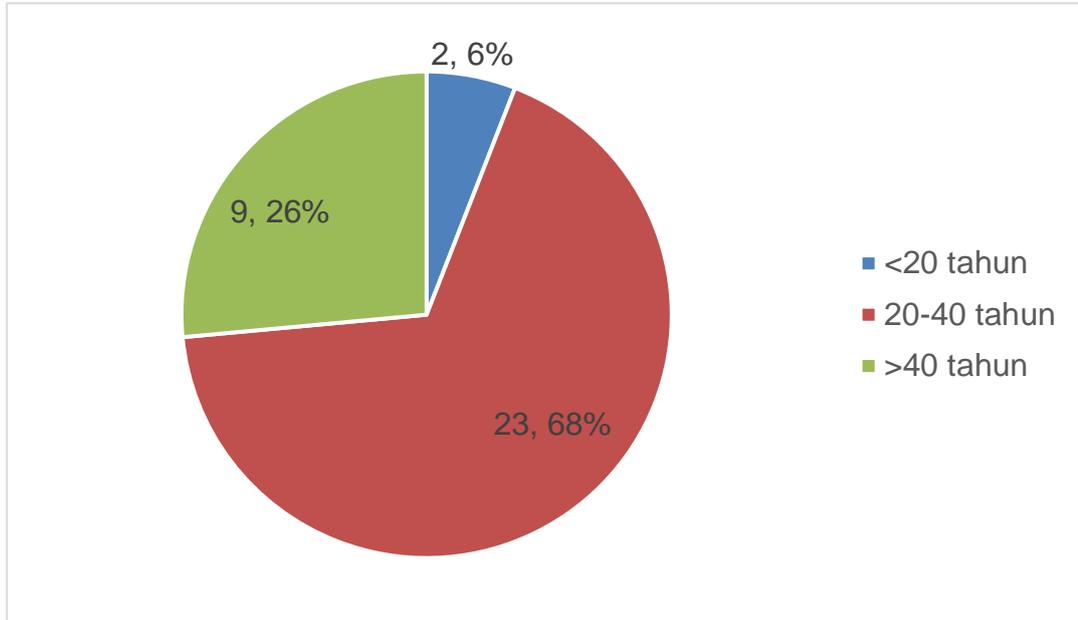
Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 3)

Berdasarkan Gambar 4.3, maka dapat dijelaskan bahwa responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 26 orang dengan persentase 76% sedangkan responden perempuan sebanyak 8 responden atau 24%. Hal ini umumnya pada industri perhotelan terdapat pekerjaan yang lebih banyak pekerjaan fisik, dimana laki-laki dianggap memiliki fisik yang lebih kuat.

4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik berdasarkan usia responden dapat dilihat pada Gambar 4.4 berikut ini:

Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



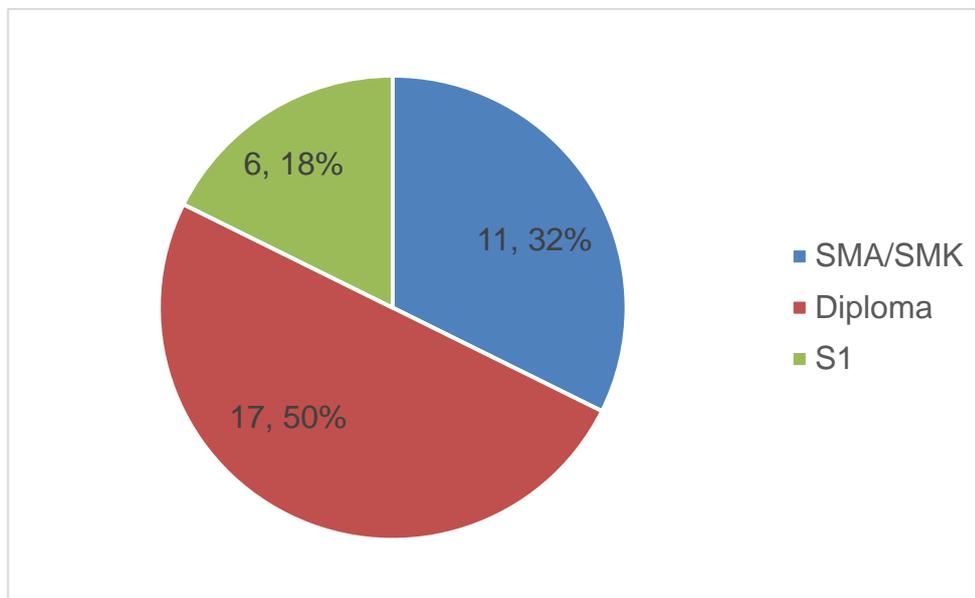
Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 3)

Berdasarkan Gambar 4.4, maka dapat dijelaskan bahwa mayoritas usia antara 20 - 40 tahun sebanyak 23 responden atau 68% dan responden paling sedikit pada usia <20 tahun sebanyak 2 responden atau 5,9%. Hal ini karena karyawan pada 20 - 40 tahun berada dalam usia produktif dan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.

4.2.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Gambar 4.5 berikut ini:

Gambar 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



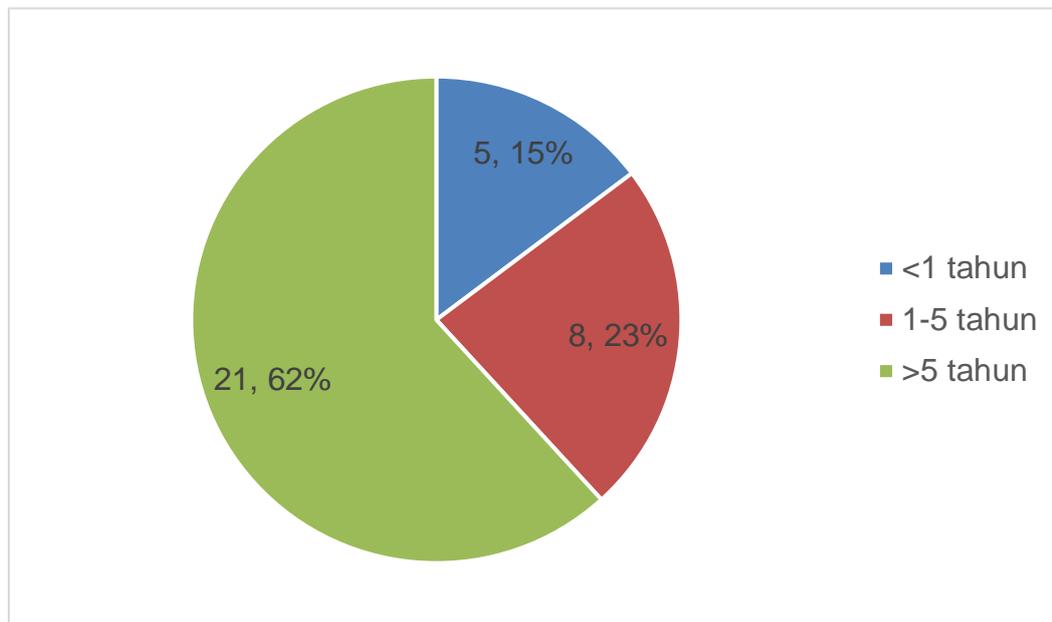
Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 3)

Berdasarkan Gambar 4.5, maka dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Diploma sebanyak 17 responden atau sebesar 50% dan responden paling sedikit memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 6 responden atau 17,6%. Hal ini karena karyawan dengan kualifikasi pendidikan Diploma sudah mempunyai kemampuan yang baik dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang ada di Hotel Vila Lumbung.

4.2.5 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun karakteristik berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Gambar 4.6 berikut ini:

Gambar 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 3)

Berdasarkan Gambar 4.6, maka dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden memiliki lama bekerja >5 tahun sebanyak 21 responden atau sebesar 62% dan responden paling sedikit memiliki lama bekerja <1 tahun sebanyak 5 responden atau 14,7%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Hotel Vila Lumbung sudah memiliki pengalaman yang tinggi dalam bekerja.

4.3. Analisis Deskriptif

Skala interval digunakan dalam penilaian kuantitatif dengan mengintegrasikan skor rata-rata untuk setiap kategori penilaian, analisis deskriptif yang dapat diketahui dengan menggunakan rumus:

$$C(\text{Interval Kelas}) = \frac{R(\text{Range})}{K(\text{Jumlah Klasifikasi})}$$

Nilai tertinggi = 5

Nilai rendah = 1

Rentang 5 - 1 = 4

$$C = \frac{4}{5}$$

$$= 0,80$$

Dari nilai interval kelas maka diperoleh batas-batas klasifikasi (kriteria)

dengan kategori penilaian sebagai berikut:

1,00 - 1,80 = Sangat kurang baik/Sangat rendah

1,81 - 2,60 = Kurang baik/ Rendah

2,61 - 3,40 = Cukup Baik/Sedang

3,41 - 4,20 = Baik/Tinggi

4,21 - 5,00 = Sangat Baik/Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap variabel yang dijawab oleh 34 orang, nilai rata - ratanya disajikan seperti yang terlihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata - rata) Variabel
Kepuasan Kerja

Indikator		Mean	Kategori
Y.1	Pekerjaan itu sendiri	4,06	Baik
Y.2	Gaji	3,76	Baik
Y.3	Promosi	4,06	Baik
Y.4	Pengawasan	4,24	Baik
Y.5	Rekan kerja	4,06	Baik
	Rata – rata	4,04	Baik

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 3)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa kelima pernyataan tentang kepuasan kerja memperoleh skor rata-rata 4,04 yang berada dalam rentang baik 3,41 hingga 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian ini menilai kepuasan kerja mereka memuaskan.

Tabel 4.2
Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata - rata) Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator	Mean	Kategori
X1.1 Kemampuan Mengambil Keputusan	3,85	Baik
X1.2 Kemampuan Memotivasi	4,00	Baik
X1.3 Kemampuan Komunikasi	4,12	Baik
X1.4 Kemampuan Mengendalikan Bawahan	4,15	Baik
X1.5 Tanggung Jawab	3,94	Baik
X1.6 Kemampuan Mengendalikan Emosional	4,00	Baik
Rata – rata	4,01	Baik

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, keenam pernyataan mengenai gaya kepemimpinan memperoleh skor rata-rata 4,01, yang berada dalam kisaran 3,41 hingga 4,20, yang menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian ini memberikan penilaian positif terhadap gaya kepemimpinan.

Tabel 4.3
Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata - rata) Variabel Kompensasi

Indikator	Mean	Kategori
X2.1 Bonus	3,82	Baik
X2.2 Insentif	3,94	Baik
X2.3 Pengobatan	4,15	Baik
Rata – rata	3,97	Baik

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 3)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa ketiga pernyataan tentang ganti rugi memperoleh skor rata-rata 3,97, yang berada dalam kisaran baik 3,41 hingga 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian ini menganggap kompensasi sudah memuaskan.

Tabel 4.4
Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata - rata) Variabel Komunikasi

Indikator	Mean	Kategori
X3.1 Pemahaman	3,94	Baik
X3.2 Kesenangan	4,15	Baik
X3.3 Pengaruh pada sikap	4,03	Baik
X3.4 Hubungan yang makin baik	4,00	Baik
X3.5 Tindakan	3,79	Baik
Rata – rata	3,98	Baik

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 3)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa lima pernyataan tentang komunikasi mendapat skor rata-rata 3,98, yang berada dalam rentang baik 3,41 hingga 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian ini menganggap komunikasi memuaskan.

4.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Nilai indeks yang valid sebesar $\geq 0,3$ merupakan syarat minimum suatu item dianggap sebagai instrumen yang valid. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan maka diperoleh hasil uji validitas seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Kode Indikator	Person Correlation	Ket
Kepuasan kerja	Pekerjaan itu sendiri	Y.1	0,729	Valid
	Gaji	Y.2	0,778	Valid
	Promosi	Y.3	0,843	Valid
	Pengawasan	Y.4	0,822	Valid
	Rekan Kerja	Y.5	0,893	Valid
Gaya kepemimpinan	Kemampuan mengambil keputusan	X1.1	0,877	Valid
	Kemampuan memotivasi	X1.2	0,901	Valid
	Kemampuan komunikasi	X1.3	0,863	Valid
	Kemampuan mengendalikan bawahan	X1.4	0,793	Valid
	Tanggung jawab	X1.5	0,862	Valid
	Kemampuan mengendalikan emosional	X1.6	0,739	Valid
Kompensasi	Bonus	X2.1	0,915	Valid
	Insentif	X2.2	0,891	Valid
	Pengobatan	X2.3	0,892	Valid
Komunikasi	Pemahaman	X3.1	0,812	Valid
	Kesenangan	X3.2	0,880	Valid
	Pengaruh pada sikap	X3.3	0,884	Valid
	Hubungan yang makin baik	X3.4	0,820	Valid
	Tindakan	X3.5	0,863	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 4).

Nilai hasil hitung pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua nilai diatas lebih besar dari > 0,30. Dengan demikian seluruh instrumen penelitian yang

digunakan adalah *valid*. Hal ini berarti pertanyaan yang digunakan sudah tepat untuk mengukur *indicator* dan variabel penelitian.

4.4.2 Hasil Uji Reabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan maka diperoleh hasil uji reliabilitas seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Indikator	Kode Indikator	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket
Kepuasan kerja	Pekerjaan itu sendiri	Y.1	0,867	Reliabel
	Gaji	Y.2	0,857	Reliabel
	Promosi	Y.3	0,827	Reliabel
	Pengawasan	Y.4	0,832	Reliabel
	Rekan Kerja	Y.5	0,806	Reliabel
Gaya kepemimpinan	Kemampuan mengambil keputusan	X1.1	0,892	Reliabel
	Kemampuan memotivasi	X1.2	0,887	Reliabel
	Kemampuan komunikasi	X1.3	0,894	Reliabel
	Kemampuan mengendalikan bawahan	X1.4	0,906	Reliabel
	Tanggung jawab	X1.5	0,898	Reliabel
	Kemampuan mengendalikan emosional	X1.6	0,914	Reliabel
Kompensasi	Bonus	X2.1	0,819	Reliabel
	Insentif	X2.2	0,830	Reliabel

	Pengobatan	X2.3	0,839	Reliabel
Komunikasi	Pemahaman	X3.1	0,897	Reliabel
	Kesenangan	X3.2	0,875	Reliabel
	Pengaruh pada sikap	X3.3	0,874	Reliabel
	Hubungan yang makin baik	X3.4	0,895	Reliabel
	Tindakan	X3.5	0,882	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 5).

Variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, komunikasi dan kepuasan kerja instrumen tersebut dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut jika pernyataan tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, yang menunjukkan bahwa pernyataan tersebut reliabel.

4.5. Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Jika data berdistribusi normal dan nilai signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 maka uji One Sample Kolmogorov Smirnov dapat digunakan untuk menentukan apakah data tersebut normal. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov (K-S) pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83057969
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.074
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
<p>a. Test distribution is Normal.</p> <p>b. Calculated from data.</p> <p>c. Lilliefors Significance Correction.</p> <p>d. This is a lower bound of the true significance.</p>		

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 6)

Asymp Sig. (2-tailed) ditunjukkan dengan uji normalitas pada Tabel 4.7. lebih besar atau sama dengan 0,05, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan mendukung asumsi normalitas.

4.5.2 Uji Asumsi Klasik Multikoleniritas

Variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya diukur dengan nilai tolerance. Karena $VIF = 1/\text{toleransi}$ dan menunjukkan kolinearitas yang tinggi, nilai toleransi yang

rendah setara dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai toleransi 0,10 atau nilai VIF di atas 10 adalah nilai cut-off yang digunakan. Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada Tabel 4.8 di bawah ini berdasarkan hasil pengolahan data.:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Korelasi	
	Tolerance	VIF
Gaya kepemimpinan	0,589	1,697
Kompensasi	0,462	2,164
Komunikasi	0,421	2,376

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 6).

Dapat dilihat dari tabel di atas, nilai VIF untuk variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan komunikasi memiliki hasil yang sama yaitu <10 dan nilai toleransi $>0,10$ sehingga variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan komunikasi dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4.5.3 Uji Asumsi Klasik Heteroskedastistas

Grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dapat digunakan untuk memeriksa heteroskedastisitas, dengan sumbu X mewakili residual (prediksi $Y - Y$ aktual) dan sumbu Y mewakili prediksi Y. Tabel 4.9 menampilkan hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan hasil pengolahan data.

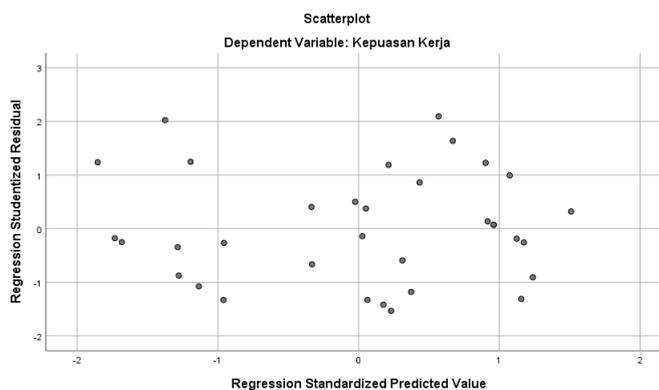
Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi
Gaya kepemimpinan	0,346
Kompensasi	0,472
Komunikasi	0,787

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 6)

Masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 seperti terlihat pada Tabel 4.9. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas maupun kesamaan variansi antar residual pengamatan pada model regresi ini. Gambar 4.7 menampilkan pengujian melalui grafik scatterplot.

Gambar 4.7
Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatterplot)



Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 6)

Titik-titik gambar terdistribusi secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 4.7. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

4.6. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) Dan Komunikasi (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil berikut diperoleh dari analisis ini, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.10
Hasil Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2)
dan Komunikasi (X3) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

V. Terikat	V. Bebas	r. Parsial	B	Beta	t.hitung	Sig
Kepuasan kerja	Gaya kepemimpinan	0,372	0,220	0,285	2,198	0,036
	Kompensasi	0,396	0,502	0,347	2,365	0,025
	Komunikasi	0,365	0,272	0,330	2,146	0,040
<p>R = 0,838</p> <p>R Square = 0,702</p> <p>Adjusted R Square = 0,672</p> <p>t.tabel = 2,042</p> <p>Konstanta = 3,482</p> <p>Persamaan Regresi, $Y = 3,482 + 0,220X_1 + 0,502X_2 + 0,272X_3$</p> <p>F.Hitung = 23,544</p> <p>sig F = 0,000</p> <p>F.tabel = 2,92</p>						

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 7)

4.6.1 Analisis Korelasi Parsial

Ketentuan berikut dapat digunakan sebagai pedoman untuk menginterpretasikan besar atau kecilnya koefisien korelasi:

0,00 - 0,199 = sangat lemah

0,20 - 0,399 = lemah

0,40 - 0,599 = sedang

0,60 - 0,799 = kuat

0,80 - 1,000 = sangat kuat

1. Analisis korelasi parsial gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Ketika kompensasi dan komunikasi diasumsikan sebagai faktor konstan atau pengendali, analisis korelasi parsial digunakan untuk menentukan tingkat tinggi atau rendahnya hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Koefisien korelasi parsial sebesar 0,372 diperoleh dari data pada Tabel 4.10. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang lemah namun bersifat parsial.

2. Analisis korelasi parsial kompensasi terhadap kepuasan kerja

Ketika gaya kepemimpinan dan komunikasi diasumsikan konstan atau menjadi faktor pengendali, analisis korelasi parsial digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan parsial antara kompensasi dan kepuasan kerja. Koefisien korelasi parsial adalah 0,396, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.10. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi memiliki hubungan yang positif namun lemah.

3. Analisis korelasi parsial komunikasi terhadap kepuasan kerja

Ketika gaya kepemimpinan dan kompensasi diasumsikan sebagai faktor konstan atau pengendali, analisis korelasi parsial digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan parsial antara komunikasi dan kepuasan kerja. Koefisien korelasi parsial adalah 0,365, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.10. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komunikasi memiliki hubungan yang positif tetapi lemah.

4.6.2 Analisis Korelasi Berganda

Hasil korelasi berganda $R = 0,838$ pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat berkorelasi dengan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komunikasi..

4.6.3 Analisis Determinasi

Koefisien determinasi memiliki besaran 0,672 atau 67,2 persen. Ini menunjukkan bahwa komunikasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan semuanya berkontribusi 67,2 persen terhadap naik turunnya kepuasan kerja. Sisanya 32,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

4.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini, persamaan regresi linier berganda berbentuk sebagai berikut :

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

Dari hasil analisis seperti pada tabel 4.10 diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,482 + 0,220X_1 + 0,502X_2 + 0,272X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

$a = 3,482$ menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan menjadi 3,482 jika gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan komunikasi (X_3) semuanya nol.

$b_1 =$ dengan asumsi kompensasi dan komunikasi tidak berubah, koefisien regresi $X_1 = 0,220$ menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan berubah rata-rata sebesar 0,220 jika gaya kepemimpinan berubah sebesar satu persen.

b_2 = jika gaya kepemimpinan dan komunikasi tidak berubah, koefisien regresi $X_2 = 0,502$ menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan berubah rata-rata sebesar 0,502 jika kompensasi berubah sebesar satu persen..

b_3 = dengan asumsi gaya kepemimpinan dan kompensasi tidak berubah, koefisien regresi $X_3 = 0,272$ menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan berubah rata-rata sebesar 0,272 jika komunikasi berubah sebesar satu persen.

Setiap koefisien regresi 0,036 untuk variabel gaya kepemimpinan, 0,025 untuk variabel kompensasi, dan 0,040 untuk variabel komunikasi diturunkan dari hasil pengolahan SPSS 26.0 pada Tabel 4.10. Tingkat signifikansi koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan komunikasi (X_3) kurang dari 5% (0,05), menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja..

4.6.5 Uji T-test

1. Uji T-test Untuk Hipotesis Pertama

Pengujian ini bertujuan untuk melihat jika masing – masing variabel independen memiliki pengaruh yang bersifat signifikan terhadap variabel dependen. Adapun langkah – langkah analisis adalah sebagai berikut:

a) Formulasi hipotesis

$H_0: b \leq 0$ tidak ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

$H_a: b > 0$ ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

2. Uji T-test Untuk Hipotesis Kedua

Diduga bahwa kompensasi parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja untuk hipotesis kedua. Prosedurnya adalah sebagai berikut :

a) Formulasi hipotesis

$H_0 : b \leq 0$ tidak ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja.

$H_a : b > 0$ ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja.

b) Menentukan tingkat kepercayaan

Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 5\%$, $DF = n - k - 1$. $DF = n - k - 1$. $DF = 34 - 3 - 1 = 30$ jadi $t_{\text{tabel}} = 2,042$ (Lampiran 8).

c) Kriteria pengujian

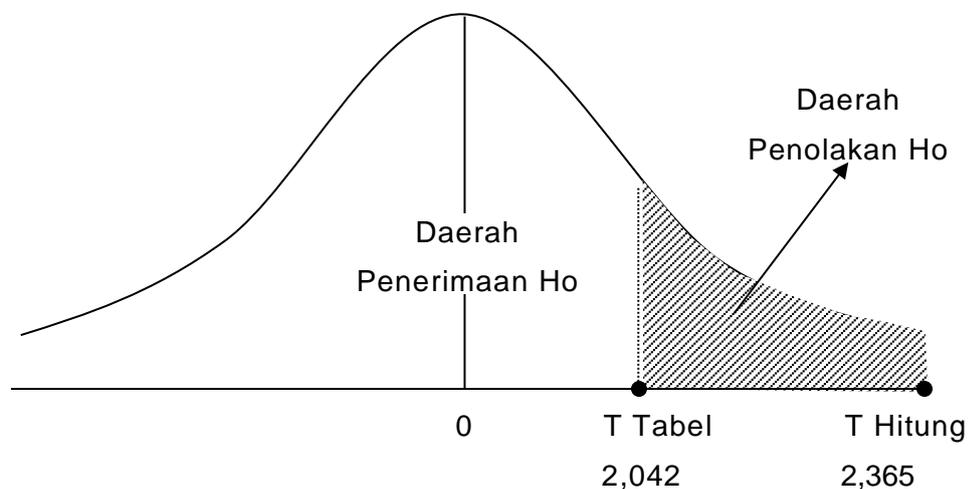
H_0 diterima bila $t \leq \alpha$

H_0 ditolak bila $t > \alpha$

d) Menghitung nilai t

Nilai $t_{\text{hitung}} = 2,365$ dan signifikansi = 0,025

Gambar 4.9
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0



Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 7)

Hal ini terlihat dari analisis uji-t dan angka nilai thitung 2,365, nilai ttabel 2,042, dan nilai sig $0,025 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa T-hitung berada dalam kisaran penolakan H_0 , yang menunjukkan bahwa H_2 diterima setelah H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3) Uji T-test Untuk Hipotesis Ketiga

Untuk hipotesis ketiga, ada kemungkinan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebagian. Prosedurnya adalah sebagai berikut :

a) Formulasi hipotesis

H_0 : $b \leq 0$ tidak ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi secara parsial terhadap kepuasan kerja.

H_a : $b > 0$ ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi secara parsial terhadap kepuasan kerja.

b) Menentukan tingkat kepercayaan

Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 5\%$, $DF = n - k - 1$. $DF = 34 - 3 - 1 = 30$

jadi

t.tabel = 2,042 (Lampiran 8).

c) Kriteria pengujian

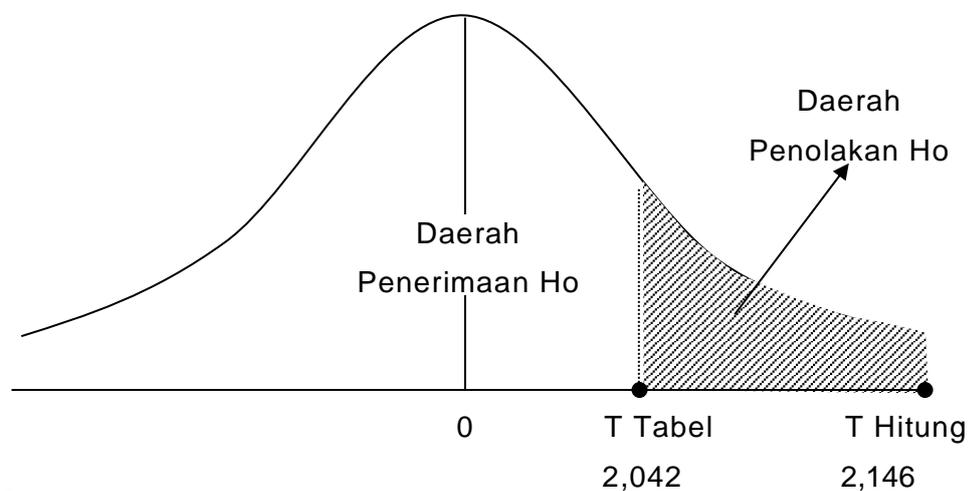
H_0 diterima bila $t \leq \alpha$

H_0 ditolak bila $t > \alpha$

d) Menghitung nilai t

Nilai t.hitung = 2,146 dan signifikansi = 0,040

Gambar 4.10
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho



Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 7)

Berdasarkan analisis uji-t dan gambar terlihat bahwa nilai thitung sebesar 2,146, nilai ttabel sebesar 2,042, dan nilai sig sebesar $0,040 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa T-hitung berada pada kisaran penolakan Ho, yang berarti jika Ho ditolak, maka H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebagian.

4.6.6 Uji F-test

Adapaun langkah – langkah untuk menguji pengaruh secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut :

1) Formulasi hipotesis

Ho: $b_1, b_2, b_3 = 0$ tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, kompensasi dan komunikasi secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Ha: $b_1, b_2, b_3 \neq 0$ ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, kompensasi dan komunikasi secara simultan terhadap kepuasan kerja.

2) Menentukan tingkat kepercayaan

Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 5\%$, DF pembilang = k, n - k - 1, (3), (34 - 3 - 1 = 30), jadi f tabel = 2,92 (Lampiran 9).

3) Kriteria pengujian

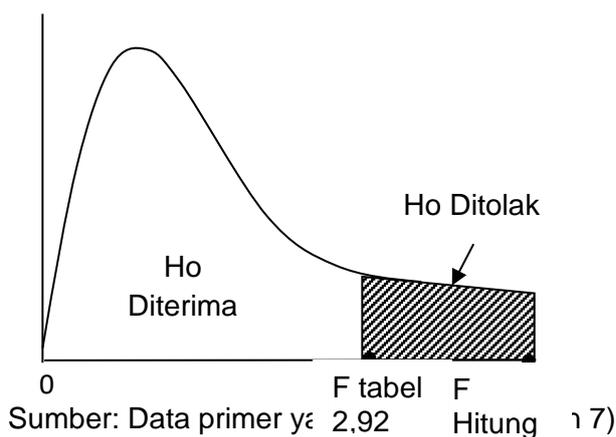
Ho diterima bila $F(\text{hitung}) < F(\text{tabel})$

Ho ditolak bila $F(\text{hitung}) > F(\text{tabel})$

4) Menghitung nilai f

Nilai f.hitung = 23,544 dan signifikansi = 0,000

Gambar 4.11
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho



Gambar dan uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} 23,544, F_{tabel} 2,92, dan nilai sig 0,000 < 0,05. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap gaya, kompensasi, dan komunikasi seorang pemimpin semuanya memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

4.7. Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali

Pengujian secara empiris menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,198, t_{tabel} sebesar 2,042, nilai koefisien regresi positif sebesar 0,220, dan nilai sig sebesar $0,036 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima karena t_{hitung} berada pada range penolakan H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, meskipun hanya sebagian.

Menurut temuan penelitian, kepuasan karyawan di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali berbanding terbalik dengan gaya kepemimpinan yang digunakan: kepuasan karyawan di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali lebih rendah jika gaya kepemimpinan yang digunakan buruk.

Valerie Carina Hartanto dan Joyce Angelique Turangan (2021), Emmanuel dan Hassan (2015) setuju dengan temuan penelitian ini. Menurut Mella Astuti dan Seno Andri (2021), gaya kepemimpinan secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja.

4.7.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali

Pengujian secara empiris menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,365, t_{tabel} sebesar 2,042, nilai koefisien regresi positif sebesar 0,502, dan nilai sig sebesar $0,025 < 0,05$. Akibatnya, t_{hitung} berada dalam kisaran penolakan untuk H_0 , yang menunjukkan bahwa H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali memiliki pengaruh positif yang nyata dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Menurut temuan studi tersebut, kepuasan karyawan di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali berbanding terbalik dengan tingkat kompensasi semakin tinggi tingkat kompensasi, semakin tinggi pula kepuasan karyawan di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali.

Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan Valerie Carina Hartanto dan Joyce Angelique Turangan (2021), yang menemukan bahwa kompensasi secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4.7.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan kerja Pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali

Pengujian secara empiris menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,146, t_{tabel} sebesar 2,042, nilai koefisien regresi positif sebesar 0,272, dan nilai sig sebesar $0,040 < 0,05$. Akibatnya, t_{hitung} berada dalam kisaran penolakan untuk H_0 , yang menunjukkan bahwa H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali sebenarnya meningkat secara parsial dan signifikan melalui komunikasi.

Menurut temuan penelitian, karyawan di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali lebih puas dengan pekerjaannya jika ada komunikasi yang efektif, sedangkan karyawan di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali kurang puas jika komunikasi buruk.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian I Wayan Roy Sarlita Putra dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2019), yang menemukan bahwa komunikasi meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.

4.7.4 Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan kerja pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali

Pengujian secara empiris membuktikan bahwa nilai F_{hitung} didapat sebesar 23,544, sedangkan F_{tabel} sebesar 2,92, persamaan regresi sebesar $Y = 3,482 + 0,220X_1 + 0,502X_2 + 0,272X_3 + e$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian F_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 berarti H_4 diterima. Hal ini berarti bahwa memang betul ada pengaruh secara simultan dan signifikan antara gaya kepemimpinan, kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali berbanding terbalik dengan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komunikasi dengan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komunikasi yang buruk menurunkan kepuasan kerja..

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,220 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,198$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,042$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,036 yang memenuhi syarat 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi dengan gaya kepemimpinan yang digunakan.
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali. Nilai koefisien regresi sebesar 0,502 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,365$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,042$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,025 yang memenuhi syarat 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi dengan kesesuaian kompensasi.
- 3) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali. Nilai koefisien regresi sebesar 0,272 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,146$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,042$, dengan tingkat signifikansi 0,040 yang memenuhi syarat 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkat dengan peningkatan komunikasi.

- 4) Di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan regresi adalah $Y = 3,482 + 0,220X_1 + 0,502X_2 + 0,272X_3$ dengan tingkat signifikansi 0,000 yang memenuhi syarat signifikansi sebesar 0,050, dibuktikan dengan $f_{hitung} = 23,544$ dan $f_{tabel} = 2,92$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkat dengan peningkatan kepemimpinan, kompensasi, dan komunikasi.

5.2. Saran

Dari kesimpulan tersebut dapat disampaikan saran yang sekiranya bisa menjadi pertimbangan bagi Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali yaitu:

- 1) Indikator gaji memiliki rata-rata terendah untuk variabel kepuasan kerja. Berdasarkan temuan penelitian ini, Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali harus menerapkan kebijakan penggajian yang mempertimbangkan kontribusi karyawan terhadap bisnis.
- 2) Indikator kapasitas seseorang dalam mengambil keputusan memiliki nilai rata-rata terendah pada variabel gaya kepemimpinan. Sehubungan dengan temuan penelitian ini, diharapkan pimpinan Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali untuk selalu mempertimbangkan saran yang diberikan oleh bawahan saat mengambil keputusan. Ini akan memungkinkan para pemimpin untuk membuat pilihan yang tepat di masa depan.
- 3) Pada variabel kompensasi, indikator bonus memiliki rata-rata terendah. Berdasarkan temuan penelitian ini diharapkan Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali memberikan bonus berdasarkan kinerja karyawan sehingga kepuasan karyawan dapat meningkat.

- 4) Indikator pemahaman memiliki rata-rata terendah pada variabel komunikasi. Berdasarkan temuan penelitian ini, diharapkan Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali akan selalu memberikan informasi yang ringkas dan mudah dipahami kepada karyawan..

DAFTAR PUSTAKA

- Ababneh, et al. 2017. *"The Influence of Employee Empowerment on Employee Job Satisfaction in Five-Star Hotels in Jordan"*.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Arni Muhammad. 2016. *Komunikasi Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta, Bumi Aksara.
- Bhargavi, S & Yaseen, A. 2016. *Leadership Styles and Organizational Performance*. *Strategic Management Quarterly*, 4, 87-117.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Edy Sutrisno, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group
- Effendy, Onong Uchjana. 2019. *Hubungan Masyarakat Suatu Studi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Emmanuel dan Hassan, 2015. *"The effects of Transformational Leadership on Job Satisfaction: A study on four and five Star Hotels in Kuala Lumpur"*.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hantula, D. 2015. *Job Satisfaction: The Management Tool and Leadership Responsibility*. *Journal of Organizational Behaviour Management*, vol. 35. 1-2, 81-94.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, H., Brahmanto, E dan Faizal H. 2018. *Pengantar Manajemen Hospitality*. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Isdarmanto, SE, MM, M.Par, 2018. *Dipl.Hot Sekolah Tinggi Pariwisata Ambarrukmo Yogyakarta, Indonesia*.
- Ivancevich, John M., et al., 2014. *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill Education, 10th Edition.
- I Wayan Roy Sarlita Putra dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani, 2019 *Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali*.

- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Lisa Paramita. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. eJournal Administrasi Negara, Volume 5, Nomor 3, 2017: 6168-6182 ISSN 0000-0000.
- M. Anang. Firmansyah, 2020. Komunikasi Pesaran, Tim Qiara Media, Ed. Qiara Media.
- Maulana, H. Gumelar. G. 2013. Psikologis Komunikasi dan Persuasi. Jakarta: Akademia Permata.
- Mella Astuti dan Seno Andri, 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Mona Plaza Pekanbaru.
- Mukhyi, Mohammad Abdul dan Tati Sunarti. 2007. "Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan di Kota Depok". Proceeding PESAT. Vol. 2.
- Mulyana, Deddy. 2014. Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, N. 2013, Juli 9. Status Kepemilikan Hotel Berdasarkan Kepemilikan. Dipetik September 20, 2015, dari Blog Pendidikan Akomodasi Perhotelan.
- Riniwati, Mondy. 2016. Manajemen Sumber Daya Mnesia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM). Malang: UB Press.
- Robbins 2016:260 dalam Bintoro dan Daryanto 2017:107 Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media.
- Robbins, S., Coulter, M. 2013. Manajemen. Jakarta: England. Eleventh Edition
- Robinson dan Corners. Zoeldhan 2013. Jakarta: PT. Indeks Group Gramedia. Manajemen edisi 7
- Rumekso. 2014:53. Housekeeping Hotel, Jakarta. Gramedia Utama.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kombinasi ,*Mixed Methods*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutardji. 2016. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta; Dee Publish. Edisi Pertama.

- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Utama, I Gusti Bagus Rai. 2017. Pemasaran Pariwisata. Yogyakarta: Andi.
- Valerie Carina Hartanto dan Joyce Angelique Turangan, 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Jakarta".
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta, Edisi Kelima
- Zainal, Veithzal Rivai et.al. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Jakarta. Cetakan ke-7.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN PERHOTELAN
UNIVERSITAS DHYANA PURA

KUESIONER
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA
DI HOTEL VILA LUMBUNG SEMINYAK BALI

Kepada :
Yth. Bapak/Ibu
Di tempat
Dengan Hormat,

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir program S1 Manajemen Perhotelan Universitas Dhyana Pura, maka dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang saya ajukan. Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah, jawaban dan data diri Bapak/Ibu terjamin kerahasiaannya oleh peneliti. Maka saya mohon bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan dalam kuesioner berikut sesuai apa yang telah Bapak/Ibu alami.

Atas ketersediaan dan kerjasama Bapak/Ibu untuk turut berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

I Kadek Suardama Putra

PETUNJUK

Isilah daftar pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda rumput (√) pada tempat jawaban. Jawab pernyataan dengan benar dan sesuai dengan situasi yang sebenarnya. Jawaban dan data diri anda terjamin kerahasiaannya oleh peneliti.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Departemen :

Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan

Usia : <20thn 20-40thn >40thn

Tingkat Pendidikan : SMA/SMK Diploma S1

Lama Bekerja : <1thn 1-5thn >5thn

KETERANGAN

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Tidak Setuju (TS) = 2

Kurang Setuju (KS) = 3

Setuju (S) = 4

Sangat Setuju (SS) = 5

KUISIONER

No	Kode	Pernyataan	Nilai				
			1	2	3	4	5
			STS	TS	KS	S	SS
Kepuasan Kerja							
1.	Y.1	Saya bekerja di Hotel Vila Lumbung bekerja sesuai dengan kemampuan dan bidang saya.					
	Y.2	Saya bekerja di Hotel Vila Lumbung mendapatkan upah yang setimpal dengan beban kerja saya.					
	Y.3	Saya mendapatkan penghargaan atau promosi jika saya berprestasi di Hotel Vila Lumbung sehingga dapat memicu semangat kerja yang baru.					
	Y.4	Pengawasan dari atasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja saya untuk berpartisipasi maupun mengambil suatu keputusan.					
	Y.5	Saya bekerja di Hotel Vila Lumbung bersedia membantu rekan kerja saya dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya.					
Gaya Kepemimpinan							
2.	X1.1	Saya bekerja di Hotel Vila Lumbung memiliki kepercayaan yang tinggi pada keputusan pimpinan dalam mengambil keputusan					
	X1.2	Saya bekerja di Hotel Vila Lumbung termotivasi pada pimpinan dalam menggerakkan kemampuan saya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.					
	X1.3	Saya bekerja di Hotel Vila Lumbung dapat menerima atau menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran dari pimpinan ataupun sebaliknya.					
	X1.4	Saya sebagai karyawan di Hotel Vila Lumbung dapat menjalankan amanat atau perintah dari pimpinan sesuai dengan SOP					

	X1.5	Pemimpin di Hotel Vila Lumbung dapat memberi solusi jika saya bertanya mengenai masalah yang timbul di lapangan dan bertanggung jawab dengan bawahannya.					
	X1.6	Pemimpin di hotel Vila Lumbung dapat mengendalikan emosional saya dalam berbagai situasi yang terdampak.					
Kompensasi							
3	X2.1	Bonus yang saya terima di Hotel Vila Lumbung sesuai dengan beban kerja saya.					
	X2.2	Saya bekerja di Hotel Vila Lumbung mendapatkan insentif jika saya berprestasi atau mencapai target perusahaan.					
	X2.3	Saya bekerja di Hotel Vila Lumbung mendapatkan tunjangan kesehatan.					
Komunikasi							
4	X3.1	Saya bekerja di Hotel Vila Lumbung dapat memahami komunikasi dan melakukan tindakan dengan cermat sesuai dengan isi pesan.					
	X3.2	Proses komunikasi yang terjadi pada saya di Hotel Vila Lumbung berlangsung secara menyenangkan di setiap harinya.					
	X3.3	Komunikasi yang terjadi di Hotel Vila Lumbung dapat mempengaruhi sikap saya dalam bekerja.					
	X3.4	Komunikasi antar rekan kerja ataupun dengan atasan di Hotel Vila Lumbung dapat meningkatkan hubungan interpersonal saya dengan rekan kerja.					
	X3.5	Saya melakukan tindakan setelah komunikasi dilakukan dengan efektif di Hotel Vila Lumbung.					

Lampiran 2. Tabulasi Data

No	Departemen	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Lama bekerja
1	FB Product	Laki - laki	20-40	Diploma	1-5 th
2	FB Product	Laki - laki	20-40	Diploma	1-5 th
3	FB Product	Laki - laki	20-40	Diploma	1-5 th
4	FB Product	Laki - laki	>40	S1	>5 th
5	Engineering	Laki - laki	<20	SMA/SMK	<1 th
6	Engineering	Laki - laki	20-40	SMA/SMK	<1 th
7	Engineering	Laki - laki	20-40	Diploma	>5 th
8	Engineering	Laki - laki	20-40	Diploma	>5 th
9	Engineering	Laki - laki	20-40	Diploma	>5 th
10	Accounting	Perempuan	>40	Diploma	>5 th
11	Accounting	Laki - laki	20-40	S1	<1 th
12	Accounting	Laki - laki	20-40	SMA/SMK	>5 th
13	Accounting	Laki - laki	<20	SMA/SMK	<1 th
14	Accounting	Perempuan	20-40	S1	<1 th
15	Sales & Marketing	Perempuan	20-40	S1	1-5 th
16	FB Service	Laki - laki	20-40	Diploma	>5 th
17	FB Service	Laki - laki	20-40	Diploma	>5 th
18	FB Service	Laki - laki	>40	Diploma	>5 th
19	SPA	Perempuan	20-40	Diploma	1-5 th
20	Housekeeping	Laki - laki	20-40	Diploma	>5 th
21	Housekeeping	Perempuan	20-40	SMA/SMK	>5 th
22	Housekeeping	Perempuan	>40	SMA/SMK	>5 th
23	Housekeeping	Laki - laki	20-40	Diploma	>5 th
24	Housekeeping	Perempuan	>40	SMA/SMK	>5 th
25	Housekeeping	Laki - laki	20-40	Diploma	1-5 th
26	Housekeeping	Laki - laki	20-40	Diploma	1-5 th
27	Front Office	Laki - laki	20-40	SMA/SMK	>5 th
28	Front Office	Laki - laki	>40	Diploma	>5 th
29	Front Office	Laki - laki	>40	SMA/SMK	>5 th
30	Front Office	Perempuan	>40	Diploma	>5 th
31	Front Office	Laki - laki	20-40	S1	>5 th
32	Security	Laki - laki	>40	SMA/SMK	>5 th
33	Security	Laki - laki	20-40	SMA/SMK	>5 th
34	HRD	Laki - laki	20-40	S1	1-5 th

Kepuasan Kerja					Total	Gaya Kepemimpinan						Total
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
3	2	4	3	3	15	3	2	3	4	2	4	18
5	4	5	5	4	23	4	3	4	4	4	4	23
5	3	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	30
5	3	4	5	4	21	4	5	5	5	5	5	29
3	3	3	3	3	15	3	2	4	4	2	4	19
4	4	3	4	3	18	4	3	4	4	3	4	22
5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	5	4	29
4	2	3	3	3	15	3	4	4	3	3	3	20
4	2	4	4	4	18	4	4	4	5	3	3	23
4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	5	30
3	3	4	4	4	18	4	4	5	4	5	4	26
4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	5	4	28
3	2	3	4	3	15	2	3	3	3	4	3	18
4	3	5	4	5	21	4	4	4	4	3	4	23
5	5	4	5	4	23	4	5	4	5	5	4	27
2	3	4	4	4	17	2	3	2	3	3	4	17
4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	21	5	5	4	5	5	4	28
5	5	5	5	5	25	2	3	3	4	3	3	18
4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	3	22
3	4	4	4	4	19	4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	23
5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	5	4	27
3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	3	20
3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	5	30
4	4	2	3	3	16	3	3	4	3	3	4	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	4	4	20
3	3	2	4	3	15	4	3	3	4	3	4	21
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	4	5	23	4	5	5	4	5	4	27
4	4	4	4	4	20	4	3	2	4	2	3	18
5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	4	4	24
4.0	3.7	4.0	4.2	4.0	20.1	3.8	4.0	4.1	4.1	3.9	4.0	24.0
6	6	6	4	6	8	5	0	2	5	4	0	6
					4.04							4.01

Kompensasi			Total	Komunikasi					Total
X2.1	X2.2	X2.3		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
4	5	4	13	4	4	4	4	4	20
3	3	3	9	3	4	4	3	3	17
5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
3	4	4	11	4	4	4	4	4	20
5	4	5	14	5	5	5	5	4	24
3	3	3	9	3	2	2	3	2	12
4	4	4	12	4	4	3	4	3	18
5	5	5	15	5	5	5	4	4	23
3	3	4	10	2	4	4	2	3	15
4	4	4	12	5	5	5	5	3	23
5	5	5	15	3	5	5	3	5	21
4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
5	4	5	14	5	5	5	5	5	25
2	2	3	7	3	4	3	3	3	16
3	4	4	11	5	5	4	5	4	23
5	4	4	13	5	5	5	5	5	25
4	3	3	10	2	2	2	2	2	10
2	3	4	9	2	3	2	4	2	13
3	4	3	10	4	4	4	4	4	20
5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
4	5	5	14	4	3	3	4	4	18
4	4	5	13	3	5	5	3	5	21
3	4	4	11	4	4	4	4	3	19
5	4	5	14	5	4	5	5	4	23
4	4	3	11	4	2	4	2	3	15
4	4	5	13	3	5	5	5	5	23
2	3	2	7	4	4	3	4	4	19
4	4	5	13	5	5	5	5	5	25
4	5	5	14	4	4	4	4	4	20
3	3	4	10	4	3	3	3	3	16
5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
4	4	5	13	4	4	4	4	4	20
3	3	3	9	3	4	3	4	2	16
4	4	4	12	4	5	4	5	4	22
3.82	3.94	4.15	11.91	3.94	4.15	4.03	4.00	3.79	19.91
			3.97						3.98

Lampiran 3. Statistik Deskriptif

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Accounting	5	14.7	14.7	14.7
	Engineering	5	14.7	14.7	29.4
	FBK	4	11.8	11.8	41.2
	FBS	3	8.8	8.8	50.0
	FO	5	14.7	14.7	64.7
	Housekeeping	7	20.6	20.6	85.3
	HRD	1	2.9	2.9	88.2
	Sales & Marketing	1	2.9	2.9	91.2
	Security	2	5.9	5.9	97.1
	SPA	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

		JenisKelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	26	76.5	76.5	76.5
	Perempuan	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	2	5.9	5.9	5.9
	>40	9	26.5	26.5	32.4
	20-40	23	67.6	67.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

		PendidikanTerakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	17	50.0	50.0	50.0
	S1	6	17.6	17.6	67.6

SMA/SMK	11	32.4	32.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	

LamaBekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 th	5	14.7	14.7	14.7
	>5 th	21	61.8	61.8	76.5
	1-5 th	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	34	2	5	4.06	.851
Y.2	34	2	5	3.76	.923
Y.3	34	2	5	4.06	.886
Y.4	34	3	5	4.24	.699
Y.5	34	3	5	4.06	.776
Kepuasan Kerja	34	15	25	20.18	3.353
X1.1	34	2	5	3.85	.925
X1.2	34	2	5	4.00	.953
X1.3	34	2	5	4.12	.880
X1.4	34	3	5	4.15	.702
X1.5	34	2	5	3.94	1.013
X1.6	34	3	5	4.00	.651
Gaya Kepemimpinan	34	17	30	24.06	4.341
X2.1	34	2	5	3.82	.936
X2.2	34	2	5	3.94	.776
X2.3	34	2	5	4.15	.857
Kompensasi	34	7	15	11.91	2.314
X3.1	34	2	5	3.94	.952
X3.2	34	2	5	4.15	.925
X3.3	34	2	5	4.03	.969
X3.4	34	2	5	4.00	.953
X3.5	34	2	5	3.79	.978
Komunikasi	34	10	25	19.91	4.070
Valid N (listwise)	34				

**Lampiran 4. Uji Validitas
Y**

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TotalY
Y.1	Pearson Correlation	1	.481**	.478**	.486**	.499**	.729**
	Sig. (2-tailed)		.004	.004	.004	.003	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Y.2	Pearson Correlation	.481**	1	.462**	.605**	.570**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.004		.006	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Y.3	Pearson Correlation	.478**	.462**	1	.613**	.876**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.004	.006		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Y.4	Pearson Correlation	.486**	.605**	.613**	1	.700**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Y.5	Pearson Correlation	.499**	.570**	.876**	.700**	1	.893**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34
TotalY	Pearson Correlation	.729**	.778**	.843**	.822**	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.721**	.692**	.781**	.604**	.654**	.877**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	.721**	1	.759**	.634**	.847**	.488**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.003	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	.692**	.759**	1	.560**	.722**	.582**	.863**
	Sig. (2-tailed)							
	N							

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	.781**	.634**	.560**	1	.524**	.596**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.001	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X1.5	Pearson Correlation	.604**	.847**	.722**	.524**	1	.551**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X1.6	Pearson Correlation	.654**	.488**	.582**	.596**	.551**	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.001		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
TotalX1	Pearson Correlation	.877**	.901**	.863**	.793**	.862**	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.736**	.713**	.915**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	.736**	1	.696**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	.713**	.696**	1	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34
TotalX2	Pearson Correlation	.915**	.891**	.892**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TotalX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.526**	.626**	.735**	.573**	.812**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000

	N	34	34	34	34	34	34
X3.2	Pearson Correlation	.526**	1	.806**	.687**	.738**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X3.3	Pearson Correlation	.626**	.806**	1	.525**	.806**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X3.4	Pearson Correlation	.735**	.687**	.525**	1	.552**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X3.5	Pearson Correlation	.573**	.738**	.806**	.552**	1	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000
	N	34	34	34	34	34	34
TotalX3	Pearson Correlation	.812**	.880**	.884**	.820**	.863**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5. Uji Reliabilitas

Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4.06	.851	34
Y.2	3.76	.923	34
Y.3	4.06	.886	34
Y.4	4.24	.699	34
Y.5	4.06	.776	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	16.12	7.804	.571	.867
Y.2	16.41	7.280	.624	.857
Y.3	16.12	7.016	.733	.827
Y.4	15.94	7.875	.733	.832
Y.5	16.12	7.198	.826	.806

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.18	11.241	3.353	5

X1

Case Processing Summary

		N	%
--	--	---	---

Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.85	.925	34
X1.2	4.00	.953	34
X1.3	4.12	.880	34
X1.4	4.15	.702	34
X1.5	3.94	1.013	34
X1.6	4.00	.651	34

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	20.21	12.653	.810	.892
X1.2	20.06	12.299	.843	.887
X1.3	19.94	13.027	.795	.894
X1.4	19.91	14.507	.719	.906
X1.5	20.12	12.289	.778	.898
X1.6	20.06	15.087	.659	.914

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.06	18.845	4.341	6

X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.82	.936	34
X2.2	3.94	.776	34
X2.3	4.15	.857	34

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	8.09	2.265	.785	.819
X2.2	7.97	2.757	.775	.830
X2.3	7.76	2.549	.756	.839

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11.91	5.356	2.314	3

X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	3.94	.952	34
X3.2	4.15	.925	34
X3.3	4.03	.969	34
X3.4	4.00	.953	34
X3.5	3.79	.978	34

Item-Total Statistics

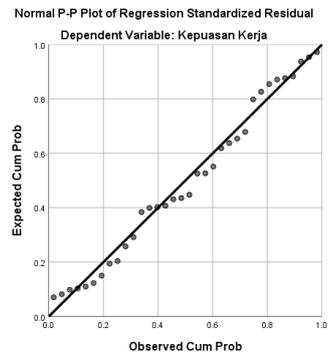
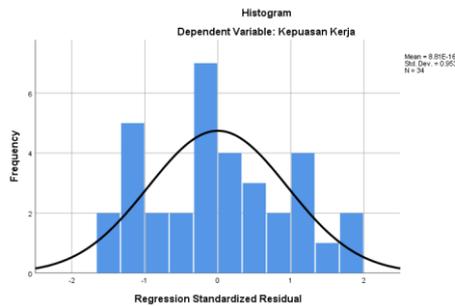
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	15.97	11.181	.704	.897
X3.2	15.76	10.791	.809	.875
X3.3	15.88	10.531	.811	.874
X3.4	15.91	11.113	.715	.895
X3.5	16.12	10.652	.777	.882

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.91	16.568	4.070	5

Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83057969
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.074
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.482	2.061		1.690	.101					
Gaya Kepemimpinan	.220	.100	.285	2.198	.036	.684	.372	.219	.589	1.697
Kompensasi	.502	.212	.347	2.365	.025	.744	.396	.236	.462	2.164

Komunikasi	.272	.127	.330	2.146	.040	.754	.365	.214	.421	2.376
------------	------	------	------	-------	------	------	------	------	------	-------

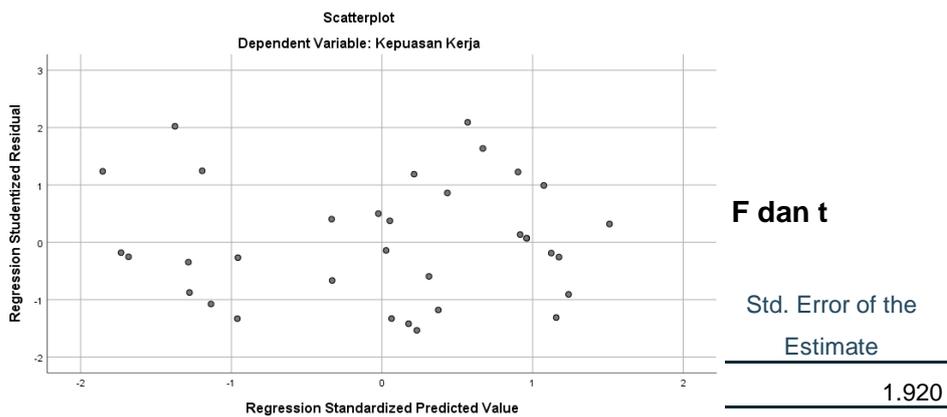
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.125	1.129		1.882	.070
	Gaya Kepemimpinan	-.053	.055	-.223	-.958	.346
	Kompensasi	.085	.116	.191	.729	.472
	Komunikasi	-.019	.069	-.075	-.272	.787

a. Dependent Variable: Absolute_Residual



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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.357	3	86.786	23.544	.000 ^b
	Residual	110.584	30	3.686		
	Total	370.941	33			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.482	2.061		1.690	.101					
Gaya Kepemimpinan	.220	.100	.285	2.198	.036	.684	.372	.219	.589	1.697
Kompensasi	.502	.212	.347	2.365	.025	.744	.396	.236	.462	2.164
Komunikasi	.272	.127	.330	2.146	.040	.754	.365	.214	.421	2.376

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 7. t table

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279

Lampiran 8. f hitung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05										
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05

Lampiran 9 : Kartu Bimbingan Skripsi



UNIVERSITAS DHYANA PURA
 SK. MENDIKNAS RI NOMOR 143/E/O/2011, TGL. 7 JULI 2011
FAKULTAS EKONOMIKA, BISNIS DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Jl. Raya Padang Luwih, Br. Tegajaya, Dalung, Kuta Utara, Badung
 Telp. (0361) 426450 - 426451, Fax. (0361) 426452

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : I Kadek Suardama Putra
 NIM : 19110101025
 Prog. Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Pemasaran



Judul Skripsi :
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi
dan Komunitas Terhadap Kepuasan Kerja
di Hotel Vila Lumbung

Pembimbing I: D. I Gusti Bagus Rai Utama, S.E., MPA, MA

No.	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf
1	01/10/22	Proposal	<i>[Signature]</i>
2	19/10/22	Revisi Bab I - III	<i>[Signature]</i>
3	22/10/22	Revisi Penulisan dari Bab I - III	<i>[Signature]</i>
4	08/11/22	Kuisonec	<i>[Signature]</i>
5	24/11/22	Revisi Bab IV - V	<i>[Signature]</i>
6	25/11/22	Revisi Bab I - V	<i>[Signature]</i>
7	12/01/23	Revisi Daftar Pustaka	<i>[Signature]</i>
8	13/01/23	Acc Daftar Pustaka	<i>[Signature]</i>
<p><i>[Signature]</i> D. I Gusti Bagus Rai Utama Pembimbing I</p>			

Badung, 12/1/2023
 Universitas Dhyana Pura
 Fak. Ekonomika dan Humaniora
 Program Studi Manajemen

 W. Putu Dyan Krismawanti, SE., MM
 Ketua Program Studi

Tanggal, 15/01/2023
 Mahasiswa dinyatakan siap
 Mengikuti Ujian Skripsi

 D. I Gusti Bagus Rai Utama
 Pembimbing I

Pembimbing II: Joko Ariyana

No.	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf
1	10.10.22	Proposal	<i>[Signature]</i>
2	28.10.22	Revisi Bab I - III	<i>[Signature]</i>
3	2.11.22	Revisi Bab III	<i>[Signature]</i>
4	17.11.22	Revisi Kesimpulan	<i>[Signature]</i>
5	10.12.22	Revisi Bab I - III	<i>[Signature]</i>
6	18.1.23	Revisi Bab IV - V	<i>[Signature]</i>
7	25.1.23	Revisi Bab I - V	<i>[Signature]</i>
8	20.1.23	Revisi Bab I - V	<i>[Signature]</i>
<p><i>[Signature]</i> Joko Ariyana Pembimbing II</p>			

Tanggal, 20.1.23
 Mahasiswa dinyatakan siap
 Mengikuti Ujian Skripsi

 Joko Ariyana
 Pembimbing II

Lampiran 10 : Surat Pernyataan Penelitian



Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : I Gede Donny Mahendra, S.M

Jabatan : HR Support

Menerangkan sesungguhnya bahwa :

Nama : I Kadek Suardama Putra

Nim : 19110101038

Asal Kampus : Universitas Dhyana Pura

Jurusan : Ekonomika Bisnis dan Humaniora

Memang benar nama tersebut di atas mengadakan penelitian di Hotel Vila Lumbung untuk keperluan menyusun skripsi.

Judul Skripsi "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja di Hotel Vila Lumbung".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Seminyak, 26 Januari 2023

I Gede Donny Mahendra, S.M

HR Support

Jln. Raya Petitenget No. 1000X, Seminyak, Bali – Indonesia
Telp: +62 0361 473 0204 Fax : +62 0361 473 1103
www.hotellumbung.com