

karyawan itu sendiri, sehingga membuat hasil uji parsial tersebut tidak signifikan.

Sedangkan penyebab variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja diduga dikarenakan adanya tenggang waktu yg cukup lama antara menentukan permasalahan saat pra riset, dengan waktu penyebaran kuisioner. Selain itu anggapan dari para karyawan bila uang bukan merupakan satu-satunya indikator untuk memenuhi kepuasan kerja mereka, dapat menjadi alasan yang kuat mengapa dalam penelitian ini kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang. Uang bagi sebagian orang memang bukanlah sumber dari penyebab kepuasan kerja mereka.

4.2.4.3.2 Hasil Uji F

Dalam rangka menguji hipotesis ketiga, yaitu apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan terhadap kepuasan kerja, maka perlu dilakukan uji F.

Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Hipotesis 3:

H₀: gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a : gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Berdasarkan uji F:

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$.
2. H_0 ditolak Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Berdasarkan signifikansi:

1. H_0 diterima jika signifikansi $> 0,05$.
2. H_0 ditolak jika signifikansi $< 0,05$.

Hasil uji F untuk hipotesis ketiga dapat dilihat pada tabel 4.16. berikut ini:

Tabel 4.16.

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.771	2	30.885	3.239	.048 ^a
	Residual	467.210	49	9.535		
	Total	528.981	51			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0.

Berdasarkan tabel 4.16, didapat nilai F_{hitung} sebesar 3.239. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $52-2-1$.

Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3.187, dengan demikian $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0.048, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.2.4.3.3 Model Persamaan Regresi Linear Berganda untuk H_3

Berdasarkan tabel 4.15, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga seperti berikut ini:

$$Y = 42.888 + 0.239X_1 + 0.258 X_2$$

Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 42.888, dengan demikian, jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan bernilai 42.888. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0.239. Artinya, jika gaya kepemimpinan (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dan nilai kompensasi (X_2) tetap, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.239.

Koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) sebesar 0.258. Artinya, jika variabel kompensasi (X_2) mengalami kenaikan satu satuan dan nilai variabel gaya kepemimpinan (X_1) tetap, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.258. Koefisien pada kedua variabel bernilai positif, artinya

terjadi pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.2.4.3.4 Hasil Analisis Determinasi (R^2) untuk H_3

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Hasil uji analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17
Hasil Analisis Determinasi Untuk H_3

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.342 ^a	.117	.081	3.088

a. Predictors: (Constant), Kompenasi, Gaya Kepemimpinan
Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 17.0.

Berdasarkan tabel 4.17, nilai R^2 yang tercantum sebesar 0,117. Dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan memiliki persentase sumbangan pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 11.7%. Sisanya, 88.3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terlibat dalam model persamaan regresi linear berganda tersebut. Sementara itu, nilai *adjusted* R^2 sebesar 0.081.

4.2.5. Interpretasi Hasil Penelitian

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.18.

Tabel. 4.18
Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	Adjusted R ²
Analisis Regresi Linear Sederhana	H ₁ : Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	H ₀ ditolak	$Y = 51.242 + 0.248X_1$	0.073
	H ₂ : Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	H ₀ ditolak	$Y = 31.137 + 0.272X_2$	0.050
Analisis Regresi Linear Berganda	H ₃ : Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (simultan)	H ₀ ditolak	$Y = 42.888 + 0.239X_1 + 0.258 X_2$	0.117
	Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja (parsial)	H ₀ diterima	□	□
	Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (parsial)	H ₀ diterima	□	□

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Tabel 4.18. menjelaskan bahwa berdasarkan analisis regresi linier sederhana atau dengan asumsi bahwa analisis dilakukan secara sederhana untuk pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat, H₀ pada hipotesis pertama ditolak. Artinya, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut sama dengan hasil penelitian Rosita (2005) yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Tolan Tiga Indonesia”.

Berdasarkan penelitian tersebut, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,36 atau 36%.

Sementara itu, hasil H_0 untuk hipotesis kedua juga ditolak. Dengan demikian, kompensasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut sama seperti hasil penelitian Hutagalung (2004) yang berjudul “Analisis pengaruh kompensasi dan promosi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Asuransi Dharma Bangsa” berdasarkan penelitian tersebut, didapat $t_{hitung} 2.815$ dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 51,4%.

Nilai koefisien determinasi (R^2) gaya kepemimpinan yang sebesar 0,073 lebih besar dari nilai koefisien determinasi kompensasi yang sebesar 0,050. Hal ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan lebih berpengaruh daripada kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Model persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis pertama adalah $Y = 51.242 + 0.248X_1$ sedangkan untuk hipotesis kedua adalah $Y = 31.137 + 0.272X_2$. Itu berarti bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel bebas pada masing-masing hipotesis tersebut bernilai positif atau sama-sama memiliki arah pengaruh yang selaras dengan variabel terikatnya, yaitu kepuasan kerja.

Implikasinya, setiap peningkatan nilai tersebut sebesar satu satuan akan meningkatkan pula nilai variabel kepuasan kerja (Y).

Keseluruhan hasil dalam penelitian ini juga bisa terlihat pada hasil analisis regresi linier berganda secara parsial untuk kedua variabel bebas. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_0 pada hipotesis pertama ditolak. Artinya, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan H_0 pada hipotesis kedua diterima. Artinya, kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisis keseluruhan data penelitian mengenai pengaruh gaya Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi *Housekeeping*, Divisi *Food & Beverage*, dan Divisi *Front Office* Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan pada Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang baik, gaya kepemimpinan disana cenderung mengarah ke gaya kepemimpinan partisipatif. kompensasi disana sudah cukup baik. Sementara itu, kepuasan kerja karyawan juga baik, tetapi masih ada beberapa indikator kepuasan kerja yang harus ditingkatkan, yaitu pekerjaan itu sendiri, pembayaran, dan promosi.
2. Terbukti secara empiris gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang.
3. Terbukti secara empiris kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang.
4. Terbukti secara empiris gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang.

5.2 Saran

1) Saran-saran untuk penelitian lanjutan:

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan *item* pernyataan pada kuisioner yang valid dan reliabel.
- b. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk gaya kepemimpinan dan kompensasi yang masing-masing hanya memiliki nilai sebesar 7.3% dan 5%, maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan, misalnya pekerjaan itu sendiri, promosi, atau rekan kerja.

2) Saran-saran yang ditujukan untuk Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang:

- a. Gaya kepemimpinan pada Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang menunjukkan gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan ini lah yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap rasa kepuasan kerja pada karyawan. Atasan sebaiknya dapat mempertahankan dan juga lebih meningkatkan hal ini, karena pemimpin yang dapat memahami karyawannya akan lebih mudah untuk mengarahkan mereka sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan dalam hal pencapaian visi, misi, dan tujuan perusahaan itu sendiri.
- b. Pihak manajemen sebaiknya terus mencari formula yang tepat dan sesuai mengenai kebijakan kompensasi yang memuaskan bagi para karyawannya. Sehingga semua indikator benar-benar dikaji dengan maksimal, dan mendekati harapan para karyawannya.

- c. Memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan mengkaji beberapa indikator kepuasan kerja, seperti gaji, tunjangan, dan kesempatan mengembangkan karir. Hal ini dilakukan untuk mencegah agar karyawan yang potensial tidak meninggalkan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang.