

# PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ni Ketut Ayu Lestari Wijayanti<sup>1</sup>  
Made Subudi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
Email : ayukone@hotmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Quest Hotel Tuban-Bali dengan menggunakan semua karyawan sebagai responden yang berjumlah 80 orang. Masalah yang terdapat di Quest Hotel adalah tingkat complaint yang tinggi dari konsumen dan pemberian kompensasi karyawan yang rendah. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda mengingat penelitian bertujuan untuk mencari besar pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini menemukan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan dan kompensasi finansial berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keterbatasan pada penelitian ini hanya menguji mengenai kepemimpinan, kompensasi finansial, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan di Quest Hotel.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

*This research was conducted at the Quest Hotel Tuban Bali using all employees as respondents totaling 80 people. Issues contained in the Quest Hotel is a high level of consumer complaint and low employee compensation. The analysis technique used is multiple linear regresi considering research aims to investigate the influence between independent variables and the dependent variable. This study found that jointly affect leadership and financial compensation simultaneously on employee job satisfaction. Limitations in this study only tested on leadership, financial compensation, employee job satisfaction and performance of employees at Quest Hotel.*

*Keywords: Leadership, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Ardana (2012:3) dan A.S. *et al* (2013) berpendapat sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga yang dimiliki oleh perusahaan,

karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Sedarmayanti (2011:259) mengatakan bahwa kinerja merupakan kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Wirawan (2009:7) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah: faktor internal pegawai, faktor-faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi. Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja (Mangkunegara, 2010:13). Kinerja karyawan harus memiliki pertanggungjawaban atau laporan kepada organisasinya Brown dan Harrison (2005).

Mathis dan Jackson (2002:98) menyatakan bahwa pada pikiran yang paling mendasar, kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dan mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Shahzad *et al* (2013) dan Lee and Ahmad (2009), mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat menyebabkan karyawan lebih produktif didalam pekerjaannya. Menurut Robbins (2003:26) dan Christina dan Dogan (2009), kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yaitu selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya diterima. Sumarto (2009) dalam penelitiannya menggunakan beberapa indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut: *satisfied in general work, justice in my pay, work environment and the way your boss handle*. Kemudian menurut Mosadegh Rad and Yarmohammadian (2006) dan S.Z. *et al* (2009), kepuasan kerja seorang karyawan tergantung daripada organisasinya. Martoyo (2004:115-116) dan

Rachel *et al* (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan. Gatot dan Adisasmito (2005) faktor-faktor isi pekerjaan (*job content*) dan lingkungan pekerjaan (*job context*) mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja seseorang mempengaruhi produktivitas karyawan terhadap pekerjaannya Steven dan Brown (2008).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias Supardi dan Anwar (2004:66). Thoha (2003:5) menyatakan bahwa kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksana otoritas dan pembuatan keputusan. Menurut Robbins dan Coulter (2004:494) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok menuju tercapainya tujuan-tujuan. Menurut Moronke (2012) pemimpin perusahaan diharapkan menjadi orang-orang yang "berkarakter kuat" dan sebagai contoh untuk karyawan mereka, sehingga tujuan organisasi mereka dapat dicapai. Penelitian yang dilakukan Voon *et al* (2011) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang lebih kuat dengan kepuasan kerja. Kepercayaan adalah hubungan sakral dan emosional antara orang-orang; harapan keyakinan bahwa masing-masing individu memiliki keyakinan terhadap organisasi dan kepemimpinan (Darcy, 2010). Menurut (Elenkov,2002) kepemimpinan yang terbuka dapat menciptakan perusahaan yang lebih produktif dan inovatif. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang berani mengambil kesempatan dan dengan baik menjaga moral

yang dimiliki secara konsisten (Bass and Riggio, 2006). Penghormatan oleh karyawan didapat berdasarkan kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin perusahaannya (Mintzberg, 2010). Prince II, Tumlin & Connaughton (2009), mengatakan ada enam elemen yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin. Toor dan Ofori (2009), mengatakan pemimpin adalah alat penghubung antara budaya organisasi dan hasil kerja.

Hasibuan (2011:118) berpendapat kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial merupakan salah satu indikator dari kepuasan kerja yang dimana kompensasi finansial ini dimaksud adalah balas jasa berupa uang, barang maupun kenikmatan yang diberikan oleh sebuah perusahaan dimana karyawan itu bekerja atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan (Gorda 2006:190).

**Tabel 1**  
**Jumlah Complaint Quest Hotel 2013**

No	Bulan	Jumlah <i>Complaint</i> Tamu (orang)	Persentase
1	Januari	14	8%
2	Februari	10	5.49%
3	Maret	12	7%
4	April	11	6.04%
5	Mei	19	10%
6	Juni	15	8.24%
7	Juli	11	6%
8	Agustus	10	5.49%
9	September	16	9%
10	Oktober	22	12.09%
11	November	18	10%
12	Desember	24	13.19%
Total	182		100%

Sumber: Quest Hotel 2014

Mengenai indikasi rendahnya kinerja karyawan nampak dalam tingkat *complaint* yang terjadi Quest Hotel. Semakin tinggi tingkat *complaint*, menunjukkan kualitas kinerja karyawan kurang baik. Diketahui bahwa total *complaint* tamu Quest Hotel pada tahun 2012 adalah sebanyak 182 *complaint*. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada Karyawan Quest Hotel, terdapat beberapa penyebab menurunnya kinerja yang dimiliki karyawan. Fakta yang terjadi pada Quest Hotel ditemukan pada *front office* sangat lambat dalam memberikan pelayanan dan *house keeping* sangat lambat dalam bekerja dimana kamar yang akan ditempati masih dalam keadaan kotor. Manajer akan beranggapan dengan banyaknya *complaint* dan kecenderungan meningkat setiap bulannya, maka perusahaan akan mengalami kerugian dan merusak citra perusahaan. rumusan masalah yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan dan kompensasi finansial berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Quest Hotel Tuban Bali?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Quest Hotel Tuban Bali?
3. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Quest Hotel Tuban Bali?
4. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Quest Hotel Tuban Bali?

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang berdasarkan pada filsafat positifisme dengan menggunakan analisis data kuantitatif sesuai dengan tujuan dalam menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono,2009:13). Penelitian ini dilakukan di Quest Hotel dengan variabel eksogen kepemimpinan ( $X_1$ ), dan kompensasi finansial ( $X_2$ ) sedangkan variabel endogen yaitu: kepuasan kerja karyawan ( $Y_1$ ) dan kinerja karyawan ( $Y_2$ ).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode : 1) Wawancara, 2) Observasi dan 3) Kuisisioner dengan indikator penilaian *skala likert*: jawaban sangat setuju (SS): sangat setuju diberikan skor 4, jawaban setuju (S): setuju diberikan skor 3, jawaban tidak setuju (TS): tidak setuju diberikan skor 2 dan jawaban sangat tidak setuju (STS): sangat tidak setuju diberikan skor 1.

Hasil penelitian ini akan dijabarkan melalui hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut.

**Tabel 2**  
**Hasil uji validitas**

No	Variabel	Indikator	Korelasi
1.	Kepemimpinan ( $X_1$ )	X1.1	0,877
		X1.2	0,824
		X1.3	0,791
		X1.4	0,834
2.	Kompensasi Finansial( $X_2$ )	X2.1	0,921
		X2.2	0,897
		X2.3	0,738
		X2.4	0,879

3.	Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ )	Y1.1	0,894
		Y1.2	0,861
		Y1.3	0,795
		Y1.4	0,864
		Y1.5	0,882
		Y1.6	0,790
4.	Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )	Y2.1	0,897
		Y2.2	0,907
		Y2.3	0,871
		Y2.4	0,909
		Y2.5	0,860
		Y2.6	0,875

Sumber: Data diolah 2014

Pada tabel 2 dapat di lihat bahwa masing-masing indikator dari variable memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3. Ini berarti ketepatan pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel yang akan di teliti adalah valid, sehingga kuesioner tersebut layak digunakan untuk mengumpulkan data.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha
1.	Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,852
2.	Kompensasi Finansial( $X_2$ )	0,882
3.	Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ )	0,922
4.	Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )	0,945

Sumber: Data diolah 2014

Pada tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6, ini berarti pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten.

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Corelation Matrix**

No	Variabel	Determinan
1.	Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,161
2.	Kompensasi Finansial( $X_2$ )	0,167
3.	Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ )	0,014
4.	Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )	0,015

Sumber: Data diolah 2014

Pada tabel 4 dapat dijelaskan bahwa nilai determinan untuk variabel kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan mendekati nilai 0, maka ini berarti memiliki nilai korelasi yang lebih kuat daripada kepemimpinan dan kompensasi.

**Tabel 5**  
**Uji Keiser Meyer Oklin (KMO)**

No	Variabel	KMO	Sig
1.	Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,778	0,00
2.	Kompensasi Finansial( $X_2$ )	0,819	0,00
3.	Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ )	0,895	0,00
4.	Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )	0,906	0,00

Sumber: Data diolah 2014

Pada tabel 5 dapat dijelaskan bahwa nilai *Keiser Meyer Oklin* (KMO) untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,5 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 5 persen (0,05), maka ini berarti masing-masing variabel memiliki kecukupan sampel untuk melakukan analisis faktor.

**Tabel 6**  
**Analisis measure of sampling adequacy (MSA)**

Variabel	Indikator	MSA
Kepemimpinan ( $X_1$ )	Apakah anda setuju bahwa pemimipin anda selalu kreatif dalam memecahkan masalah-masalah organisasi.	0,748
	Apakah andaa setuju bahwa pemimpin mampu menyampaikan maksud dengan jelas kepada karyawan tentang tugas yang diberikan.	0,756
	Apakah anda setuju bahwa pemimpin selalu mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih giat.	0,798
	Apakah anda setuju bahwa dalam melaksanakan tugas pimpinan selalu melakukan pengawasan kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.	0,826
Kompensasi Finansial( $X_2$ )	Apakah anda setuju bahwa gaji yang saya peroleh berdsarkan UMK, Servis, Transport dan Tunjangan Makan.	0,794
	Apakah anda setuju bahwa setiap karyawan mempunyai hak yang sama dalam pemberian tun-jangan makan	0,850
	Apakah anda setuju bahwa setiap karyawan mempunyai hak yang sama dalam pemberian tun-jangan hariraya.	0,871
	Apakah anda setuju bahwa setiap karyawan mempunyai hak yang sama dalam pemberian tun-jangan kesehatan.	0,783
Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ )	Apakah anda setuju bahwa anda dapat bekerja sesuai dengan waktu kerja yang ditentukan perusahaan	0,858

	Apakah anda setuju bahwa perusahaan mampu memberikan saya kesempatan menggunakan kemampuan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan	0,928
	Apakah anda setuju bahwa kondisi kerja dalam perusahaan mendukung keberhasilan pekerjaan.	0,917
	Apakah anda setuju bahwa pimpinan bertanggung jawab dalam menghadapi masalah pekerjaan.	0,897
	Apakah anda setuju bahwa perusahaan memberikan anda kesempatan mengerjakan sesuatu sesuai dengan pendapat sendiri.	0,875
	Apakah anda setuju bahwa anda mampu bekerja sama dengan kelompok secara baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,914
Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )	Apakah anda setuju bahwa anda memiliki ketrampilan dalam mengoperasikan segala peralatan yang tersedia menyelesaikan tugas.	0,906
	Apakah anda setuju bahwa anda telah bekerja dengan tulus ikhlas tanpa menyalahgunakan wewenang.	0,914
	Apakah anda setuju bahwa anda memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.	0,930
	Apakah anda setuju bahwa anda dapat mengambil keputusan dalam keadaan mendesak tanpa bertentangan dengan kebijakan pimpinan.	0,877
	Apakah anda setuju bahwa anda dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan tugas.	0,933
	Apakah anda setuju bahwa anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0,882

Tabel 6 dapat diketahui nilai MSA untuk masing-masing indikator variabel lebih dari 0,5, maka ini berarti model yang digunakan layak dipergunakan dalam model analisis faktor.

**Tabel 7**  
**Penentuan jumlah Faktor**

No	Variabel	Eigen Value	Percentage of Variance	Cumulative of Variance
1.	Kepemimpinan ( $X_1$ )	2,777	69,422	69,422
2.	Kompensasi Finansial( $X_2$ )	2,804	70,101	70,101
3.	Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ )	3,923	65,391	65,391
4.	Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )	4,307	71,789	71,789

Sumber: Data diolah 2014

Pada tabel 7 dapat diketahui nilai eigen value dan masing-masing variabel lebih besar dari 1, percentage of variance lebih besar dari 5 persen dan nilai cumulative of variance lebih dari 60 persen, maka ini berarti masing-masing

variabel merupakan variabel yang dipertimbangkan karyawan, sehingga layak digunakan dalam model.

**Tabel 8**  
**Rotasi faktor dengan Varimax**

Variabel	Indikator	Nilai Rotasi Faktor
Kepemimpinan ( $X_1$ )	Apakah anda setuju bahwa sikap pemimpin anda selalu kreatif dalam memecahkan masalah-masalah organisasi.	0,887
	Apakah anda setuju bahwa pimpinan mampu menyampaikan maksud dengan jelas kepada karyawan tentang tugas yang diberikan.	0,840
	Apakah anda setuju bahwa pimpinan selalu mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih giat.	0,762
	Apakah anda setuju bahwa dalam melaksanakan tugas pimpinan selalu melakukan pengawasan kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.	0,839
Kompensasi Finansial( $X_2$ )	Apakah anda setuju bahwa gaji yang anda peroleh berdasarkan UMK, Servis, Transport dan Tunjangan Makan.	0,862
	Apakah anda setuju bahwa setiap karyawan mempunyai hak yang sama dalam pemberian tun-jangan makan	0,822
	Apakah anda setuju bahwa setiap karyawan mempunyai hak yang sama dalam pemberian tun-jangan hariraya.	0,790
	Apakah anda setuju bahwa setiap karyawan mempunyai hak yang sama dalam pemberian tun-jangan kesehatan.	0,872
Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ )	Apakah anda setuju bahwa anda dapat bekerja sesuai dengan waktu kerja yang ditentukan perusahaan	0,860
	Apakah anda setuju bahwa perusahaan mampu memberikan saya kesempatan menggunakan kemampuan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan	0,758
	Apakah anda setuju bahwa kondisi kerja dalam perusahaan mendukung keberhasilan pekerjaan.	0,816
	Apakah anda setuju bahwa pimpinan bertanggung jawab dalam menghadapi masalah pekerjaan.	0,824
	Apakah anda setuju bahwa perusahaan memberikan saya kesempatan mengerjakan sesuatu sesuai dengan pendapat sendiri.	0,841
	Apakah anda setuju bahwa anda mampu bekerja sama dengan kelompok secara baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,747
Kinerja Karyawan ( $X_2$ )	Apakah anda setuju bahwa anda memiliki ketrampilan dalam mengoperasikan segala peralatan yang tersedia menyelesaikan tugas.	0,808
	Apakah anda setuju bahwa anda telah bekerja dengan tulus ikhlas tanpa menyalahgunakan wewenang.	0,857
	Apakah anda setuju bahwa anda memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.	0,827
	Apakah anda setuju bahwa anda dapat mengambil keputusan dalam keadaan mendesak tanpa bertentangan	0,871

	dengan kebijakan pimpinan.	
	Apakah anda setuju bahwa anda dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan tugas.	0,853
	Apakah anda setuju bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0,865

Sumber: Data Diolah 2014

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai rotasi dari masing-masing indikator lebih besar dari 0,4, maka ini berarti seluruh instrument dari masing-masing variabel telah memenuhi syarat dan menunjukkan korelasi yang kuat.

**Tabel 9**  
**Uji Ketepatan Model**

No	Variabel	Nonredundant Residual	Ketepatan Model (%)
1.	Kepemimpinan ( $X_1$ )	6	100
2.	Kompensasi Finansial( $X_2$ )	5	83
3.	Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ )	12	80
4.	Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )	10	66

Sumber: Data diolah 2014

Pada tabel 9 menunjukkan bahwa hasil dari uji ketepatan model dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Keempat indikator pada variabel ( $X_1$ ) mampu menjelaskan 100 persen kondisi kepemimpinan pada Quest Hotel Tuban Bali.
- 2) Keempat indikator pada variabel ( $X_2$ ) mampu menjelaskan 83 persen kondisi kompensasi finansial karyawan Quest Hotel Tuban Bali.
- 3) Keenam indikator pada variabel ( $Y_1$ ) mampu menjelaskan 80 persen kondisi kepuasan kerja karyawan Quest Hotel Tuban Bali.
- 4) Keenam indikator pada variabel ( $Y_2$ ) mampu menjelaskan 66 persen kondisi kinerja karyawan Quest Hotel Tuban Bali.

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2009:277).

$$\text{Substruktur 1: KepK} = \alpha_0 + \alpha_1 K + \alpha_2 \text{Kom} + e \dots \dots \dots (1)$$

$$\text{Substruktur 2: KK} = \beta_0 + \beta_3 \text{KepK} + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

**Tabel 10**  
**Rangkuman Hasil Regresi Antara Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Kompensasi Finansial (X<sub>2</sub>) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y<sub>1</sub>)**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Undstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t <sub>hitung</sub>	Sig.
		B	Std Error	Beta		
Kepuasan Kerja Karyawan (Y <sub>1</sub> )	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,352	0,109	0.352	3,239	0,002
	Kompensasi Finansial (X <sub>2</sub> )	0,453	0,109	0,453	4,168	0,000
Constan : - 1,37e <sup>-15</sup>				F- Hitung : 48,439		
R <sup>2</sup> : 0,557				Sig : 0,00		

Sumber: Data diolah 2014

Persamaan garis linier berganda sub struktur 1 menjadi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = - 1,37e^{-15} + 0,352 X_1 + 0,453 X_2 + e_i$$

Interprestasi :

$\beta_1 = 0,352$  menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variable kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y<sub>1</sub>) sebesar 0,352.

$\beta_2 = 0,453$  menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variable kompensasi Financial (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y<sub>1</sub>) sebesar 0,453.

$R^2$  = Nilai koefisien determinasi majemuk sebesar 0,557 menunjukkan bahwa 55,7 % variasi (naik-turunnya) *Variabel Y* dipengaruhi secara bersama-sama oleh *Variabel X<sub>1</sub>*, *Variabel X<sub>2</sub>*, sedangkan sisanya sebesar 55,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

**Tabel 11**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44,016	2	22,008	48,439	,000 <sup>a</sup>
	Residual	34,984	77	,454		
	Total	79,000	79			

a. Predictors: (Constant), REGR factor score (Kompensasi), REGR factor score (Kepemimpinan)

b. Dependent Variable: REGR factor score (Kepuasan Kerja Karyawan)

Oleh karena  $F_{hitung}$  48,439 lebih besar atau sama dengan  $F_{tabel}$  (3,11) maka  $H_1$  diterima sedangkan jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  dengan tingkat signifikan 0.000. Yang berarti paling tidak salah satu  $\beta_1 \neq 0$ , ada pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan Quest Hotel Tuban Bali secara simultan.

Pengujian yang dilakukan secara parsial terhadap parameter dilakukan dengan menggunakan uji t atau (t-tes). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi financial terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan Quest Hotel Tuban Bali.

**Tabel 12**  
**Rangkuman Hasil Regresi Antara Kepuasan Kerja Karyawan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y<sub>2</sub>) Quest Hotel Tuban Bali**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Undstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t <sub>hitung</sub>	Sig.
		B	Std Error	Beta		
Kinerja Karyawan (Y <sub>2</sub> )	Kepuasan Kerja Karyawan (X <sub>1</sub> )	0,883	0,53	0,883	16,618	0,000
Constan : - 1,51e <sup>-15</sup> R <sup>2</sup> : 0,780				F- Hitung : Sig : 0,00		

Sumber: Data diolah 2014

Persamaan garis linier berganda sub struktur 2 menjadi sebagai berikut :

$$\hat{Y}_2 = - 1,51e^{-15} + 0,883 X_1 + e_2$$

Interprestasi :

$\beta_1 = 0,883$  menunjukkan bahwa pengaruh positif antara variable kepuasan kerja karyawan X<sub>1</sub> terhadap Kinerja Karyawan Y<sub>2</sub> sebesar 0,883. Artinya, jika Kepuasan kerja karyawan meningkat satu satuan maka kinerja karyawan Quest Hotel Tuban Bali meningkat sebesar 0,883.

R<sup>2</sup> = Nilai koefisien determinasi majemuk sebesar : 0,780 menunjukkan bahwa : 0,780 % variasi (naik-turunnya) *Variabel Y* dipengaruhi secara bersama-sama oleh *Variabel X<sub>1</sub>* sedangkan sisanya sebesar : 0,780 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Pengujian pengaruh kepuasan kerja karyawan (X<sub>1</sub>) secara parsial mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Karena tingkat signifikansi t lebih kecil, maka H<sub>0</sub> ditolak. Ini membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

maka akan cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Quest Hotel Tuban Bali.

Pengaruh dari masing-masing variabel berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan yakni :

- 1) Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Quest Hotel Tuban Bali.
- 3) Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Quest Hotel Tuban Bali.
- 4) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Quest Hotel Tuban Bali.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka, dapat disimpulkan sebagai berikut: kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Quest Hotel, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Quest Hotel dan kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Quest Hotel.

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti yakni: diharapkan pemberian kompensasi finansial sesuai dengan kebutuhan karyawan dan juga perlunya perusahaan meninjau langsung kekurangan apa yang sedang dialami oleh karyawan sehingga, karyawan akan memiliki perasaan puas atas kompensasi yang diberikan sesuai dan akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Manajer di suatu perusahaan sangat besar pengaruhnya dalam memberikan rasa puas terhadap karyawannya yang akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga diharapkan manajer lebih mampu mengendalikan keadaan seperti pada sistem yang telah ditetapkan.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah: penelitian ini hanya meneliti tentang kepemimpinan, kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di Quest Hotel Tuban Bali dan objek penelitian yang terbatas di Quest Hotel menciptakan peluang yang masih luas pada objek penelitian yang lain.

## REFERENSI

- A. S. Sajuyigbe, Olaoye Bosede .O (Mrs.), and Adeyemi M.A (Mrs.). 2013. Impact Of Reward On Employees Performance In A Selected Manufacturing Companies In Ibadan, Oyo State, Nigeria. *International Journal of Arts and Commerce*. Vol. 2 No. 2 February 27.
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama: Graha Ilmu.
- Bass, B., & Riggio, R.E. 2006. *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Brown, M.E., Trevino, L.K. & Harrison, D.A. (2005), "Ethical leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing," *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, Vol.97, pp.117-134.
- Christina G. Chi, Dogan Gursoy., (2009). Employee satisfaction, customer satisfaction, and financial performance: An empirical examination. *International Journal of Hospitality Management* 28 (2009) 245–253.
- Darcy, K.T. 2010. "Ethical Leadership: The Past, Present and Future" *International Journal of Disclosure and Governance*, Vol.7, pp.188-212.
- Elenkov, D.S. 2002. Effects of leadership on organizational performance in Russian companies. *Journal of Business Research*, 55, 467 – 480.
- Gatot, Dewi Basmala dan Wiku Adisasmito. 2005. Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon. <http://www.Journal.ui.ac.id/?hal=download&q=124>.
- Gorda, I G N. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Astrabrata Bali: Denpasar.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Lee. H. Y., and Ahmad, K. Z., 2009. The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 30, No. 1, pp. 53 – 86.

- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta : BPFE.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, Jhon H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I. Jakarta : Salemba Empat.
- Mintzberg, H. (2010). Shifting the trajectory of civilization. *Oxford Leadership Journal*, 1(2).
- Moronke Bello, Shukurat. 2012. Impact of Ethical Leadership on Employee Job Performance. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3 No. 11; June 2012.
- Mosadegh Rad, A. M., & Yarmohammadian, M. H. 2006. A study of relationship between managers' leadership style and employees' job ssatisfaction. *Leadership in Health Services*, Vol. 19, No. 2, pp. xi-xxviii.
- Prince II, H.T., Tumlin, G.R. & Connaughton, S.L. (2009) "An Interdisciplinary Major in Ethical Leadership Studies: Rationale, Challenges and Template for Building an Adaptable Program", *International Leadership Journal*, Vol.2, No.1, pp.91-128.
- Rachel W.Y. Yee, Andy C.L. Yeung, T.C. Edwin Cheng., (2008). The impact of employee satisfaction on quality and profitability in high-contact service industries. *Journal of Operations Management* 26 (2008) 651–668.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2004. *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 2. Jakarta : Prenhallindo.
- S.Z. Dawal, Z. Taha, Z. Ismail.,(2009). Effect of job organization on job satisfaction among shop floor employees in automotive industries in Malaysia. *International Journal of Industrial Ergonomics* 39 (2009) 1–6.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Bandung: Rafika Aditama
- Shahzad Latif, Muhammad, Mushtaq Ahmad, Muhammad Qasim, Momal Mushtaq, Amber Ferdoos dan Hummayoun Naeem. 2013. Impact of employee's job satisfaction on organizational performance. *European Journal of Business and Management*, www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.5, No.5, 2013.

- Steven P. Brown, Son K. Lam., (2008). A Meta-Analysis of Relationships Linking Employee Satisfaction to Customer Responses. *Journal of Retailing* 84 (3, 2008) 243–255.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sumarto. 2009. Meningkatkan Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Untuk Mengurangi Labor Turnover Intention. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 9(1), pp: 40-51
- Supardi dan Anwar, Syaiful. 2004. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.
- Thoha, Miftah. 2003. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Cerakan Kesembilan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Toor S. & Ofori G. (2009) “Ethical Leadership: Examining the Relationships with Full Range Leadership Model, Employee Outcomes, and Organizational Culture, *Journal of Business Ethics*, Vol. 90, pp.533–547.
- Voon, M.L., M.C. Lo, K.S. Ngui dan N.B. Ayob. 2011. The Influence of Leadership Styles on Employees’ Job Satisfaction in Public Sector Organizations in Malaysia. *International Journal of Business, Management and Social Sciences* Vol. 2, No. 1, 2011, pp. 24-32.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat: Jakarta.