
**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI SUTAN RAJA HOTEL & CONVENTION CENTRE
SOREANG – BANDUNG**

Risa Fahmi Daniyati
Dr. H. Gurawan Dayona, SE., MM
Dr. Hj. Nunung Ayu Sofiati (Efi), S.Pd., MM

UNIVERSITAS INDONESIA MEMBANGUN

E-mail: risa.fsr2014@gmail.com

ABSTRAK

RISA FAHMI DANİYATI. Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Sutan Raja Hotel & Convention Centre Soreang – Bandung. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian fokus yang dipelajari Manajemen Sumber Daya Manusia ini adalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia. Gaya kepemimpinan atasan, lingkungan kerja karyawan dan kompensasi adalah faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan pada Sutan Raja Hotel & Convention Centre Soreang – Bandung. Gaya kepemimpinan adalah cara sebagai atasan mempengaruhi atau mengolah karyawan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktifitas pekerjaannya, juga keadaan dan fasilitas yang di berikan untuk karyawan. Kompensasi adalah

upah atas jasa-jasa karyawan karna telah melaksanakan tugas. Pada perusahaan Sutan Raja Hotel & Convention Centre Soreang – Bandung, terjadi ketidakpuasan karyawan.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Sutan Raja Hotel & Convention Centre, minimal berpendidikan SMA dan jumlah responden dalam penelitian ini ditetapkan 100 responden dengan menggunakan teknik proporsionate stratified random sampling dengan menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini menggunakan analisis Path Analysis dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 3) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 4) gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperluas ruang lingkup

penelitian tidak hanya pada satu jenis Hotel saja tetapi mencakup lembaga keuangan lainnya dan untuk manajemen sutan raja sebaiknya

melakukan evaluasi dan meningkatkan pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia (karyawan).

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pembangunan sebuah perusahaan memerlukan modal utama dalam meningkatkan daya tahan untuk dapat tetap bersaing dalam dunia yang semakin penuh dengan kompetisi, yaitu dengan mengembangkan berbagai macam sumber daya yang ada, terutama dalam pengembangan Sumber Daya Manusia. Sudah sejak lama sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama dan penting untuk memajukan sebuah perusahaan. Dalam pengaturan SDM tentang bagaimana tata cara dalam pengadaan tenaga kerja yang baik, melakukan pengembangan yang tepat, memberikan kompensasi yang sesuai, pemeliharaan yang baik, sampai dengan pemisahan hubungan tenaga kerja, atau sesuai dengan kaidah peraturan perusahaan dan beberapa hal lainnya yang berhubungan langsung dengan ketenagakerjaan melalui proses manajemen supaya dapat mencapai tujuan internal organisasi perusahaan.

Fenomena yang terjadi dalam sebuah pembangunan perusahaan mengisyaratkan adanya kesadaran akan pentingnya dimensi pemberdayaan manusia. Hal ini secara jelas dapat diamati dari terjadinya pergeseran – pergeseran orientasi yang berawal dari orientasi pandangan yang menganggap aspek sumber daya manusia sebagai objek pembangunan, kini berubah ke arah pandangan yang menganggap SDM harus dilihat sebagai subjek yang secara aktif terlibat dalam proses pembangunan, karena hampir seluruh kegiatan operasional organisasi dilakukan oleh manusia.

Di Indonesia, aspek sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang cukup besar dalam strategi pembangunan, termasuk pembangunan dalam industri perhotelan yang mana telah diatur dalam Undang – Undang No. 10 Tahun tahun 2009 tentang kepariwisataan. Peraturan pemerintah No. 50 Tahun 2011 tentang Rencana Induk Pembangunan Kepariwisata Nasional, dan Peraturan Presiden No. 63 Tahun 2014 tentang Pengawasan dan Pengendalian Kepariwisata serta

peraturan pemerintah lainnya. Tujuan regulasi ini adalah, supaya pariwisata di Indonesia menjadi lebih baik, salah satunya dengan pencitraan dan konsep yang terarah. Keberhasilan pengembangan citra pariwisata, tidak lepas dari sarana akomodasi atau hotel sebagai sektor pendukung. Berikut daftar hotel bintang 4 di Bandung yang tergabung dalam Asosiasi General Manager Hotel Se-Bandung Raya atau sering disebut Riung Priangan:

Data Hotel Bintang 4 di Bandung

No	Hotel Name	Star	Room Available
1	Best Western Premier La Grande	4	191
2	Artdeco Luxury Hotel	4	65
3	Clove Graden Hotel	4	145
4	De Java Bandung	4	74
5	Fox Harris City Center	4	110
6	Harris Hotel Festival Citylink	4	178
7	Harris Hotel & Conv Ciumbuleuit	4	209
8	Horison Utlima	4	208
9	Grand Serela Setiabudhi	4	99
10	Grand Pasundan	4	163
11	eL- Royale Hotel Bandung	4	435
12	Aston Braga	4	155
13	Aston Pasteur (Formerly Harper)	4	215
14	Horison Ultima	4	208
15	Prama Grand Preanger	4	188
16	Marbella Suites Hotel	4	100
17	Mercure Bandung City Centre	4	163
18	Novotel Bandung	4	156
19	Prime Park Hotel	4	127
20	Sari Ater Hotel & Resort	4	145
21	Savoy Homann Bidakara	4	185
22	Sutan Raja Hotel	4	171
23	The Majesty	4	73
24	The Luxton Bandung	4	114
25	Travello Hotel	4	109
26	The Jayakarta Suites Bandung	4	210
27	The 101 Hotel Dago	4	140
28	U JANEVALLA	4	119
29	Mason Pine Hotel	4	135
30	Grand Setiabudi Hotel	4	67
31	De Paviljoen	4	145
32	Regata Hotel	4	80
33	Amaroossa	4	92

Sumber: Riung Priangan - Occupancy Report January 2019

Berdasarkan tabel di atas, Hotel Sutan Raja merupakan salah satu hotel bintang 4 yang ada di Bandung dan tergabung dalam Asosiasi Riung Pringan, memiliki 171 kamar dengan 4 tipe, yaitu: Superior Room, Deluxe Room, Grand Deluxe Room dan Junior Suite Room.

Selain fasilitas kamar Sutan Raja Hotel juga menyediakan berbagai fasilitas lain, seperti meeting room dengan jumlah 14 dan berkapasitas beragam, mulai dari 10 orang untuk ruangan VIP, hingga kapasitas 100 orang untuk ruang meeting class room. Bahkan Sutan Raja Hotel & Convention Centre juga memiliki Ballroom dengan kapasitas 500 orang dan Convention Centre dengan kapasitas 1500 orang. Tersedia pula fasilitas kebugaran seperti Swimming Pool, Olympic Swimming pool, Jogging Track, Mini Golf, Tennis Court dan juga Fitness Centre, bahkan SPA, Cake Shop, Restaurant Sunda, Restaurant Western serta Kids Room juga tersedia.

Bisa dikatakan kompetisi yang terjadi saat ini bukan hanya antar hotel berbintang empat, namun hotel budget pun juga menjadi ancaman bagi hotel berbintang. Sering kita jumpai di kota – kota besar harga hotel bintang 4 kini di jual dengan harga hotel sekelas bintang 3 bahkan hotel bintang 2, hal ini terlihat dari penurunan harga rata-rata kamar hotel (ARR) di tahun 2018 jika di dibandingkan dengan ARR di tahun 2017. Seperti pada laporan statistic tahunan yang diluncurkan oleh Asosiasi General Manager Hotel Se-Bandung Raya (Riung Priangan).

Data Trends Year on Year (Year To Date 2018 vs 2017)



Sumber: Riung Priangan - Occupancy Report January 2019

Ketatnya persaingan bisnis hotel di sejumlah kawasan wisata di Tanah Air, menjadi kekhawatiran bagi tiap – tiap industri yang bergerak di bidang perhotelan terutama dalam mengembangkan kualitas pelayanannya. Pada tabel 1.2 dapat terlihat bahwa occupancy hotel bintang 2 pada saat ini terlihat meningkat sebesar 16,8% dari

data tahun lalu yaitu 54.0% pada tahun 2017 menjadi 63.0 % pada tahun 2018, seiring dengan kenaikan Average Room Rate yaitu mengalami kenaikan sebesar 49,2%. Hotel bintang 3 mengalami kenaikan tidak begitu signifikan karena kenaikan yang terjadi kurang dari 1 % dari occupancy 61,6 % di tahun 2017 menjadi 62,2 % di tahun 2018, ditambah lagi turunnya persentase average rate di -0,2% , begitu juga dengan kenaikan occupancy di hotel bintang 5 yaitu hanya sekitar 4,1% dari tahun 2017 sebesar 61,7% menjadi 64,2% di tahun 2018 diiringi dengan kenaikan average rate sebesar 0,2 % . Kenaikan occupancy yang terjadi pada hotel bintang 4 cukup tinggi dengan persentase 10,9 % dari tahun 2017 yang hanya sekitar 54,3% menjadi 60,2% dan untuk average rate justru mengalami penurunan paling banyak di antara hotel berbintang lainnya yaitu – 6,3% dari tahun 2017 yaitu 506.315 ribu menjadi 474.506 ribu di 2018. Total dari keseluruhan hotel (bintang 2,3,4 hingga bintang 5) mengalami penurunan harga rata-rata yaitu sebesar 2,8% dari tahun lalu, meskipun pendapatan naik sebesar 8,7%. Hal ini tentu belum bisa dikatakan sebagai peningkatan pendapatan yang positif.

Data 4 Star Hotel Year To Date Report 2017 – 2018

		Year-to-Date December 2018								Year-to-Date December 2017									
4 STAR HOTELS	Ster	Room Available	1.874.640	1.283.919	68,2%	OC	ARR	REPAIR	ROOM	REVENUE	Room Available	1.874.640	1.017.978	54,3%	OC	ARR	REPAIR	ROOM	REVENUE
		Occupied	1.283.919	474.506	28,5%	%	THA SVC	BKST, TRM(S)	ECLUSE	BKST, TRM(S)	THA SVC	1.874.640	1.017.978	54,3%	%	THA SVC	BKST, TRM(S)	ECLUSE	BKST, TRM(S)
		Revenue	535.486.065,714	283.647						Revenue	474.506	506.315							
		ARR	474.506	283.647						ARR	474.506	506.315							
		Occupancy	68,2%	35,9%						Occupancy	60,2%	54,3%							
		Evolution		0,9%						Evolution		-6,3%							
		Room								Room									
		RRPARR								RRPARR									
		Evolution								Evolution									
		YTD Dec '18	60,2%	35,9%						YTD Dec '17	60,2%	54,3%							
		YTD Dec '18	474.506	283.647						YTD Dec '17	506.315	283.647							
		Evolution	-6,3%	0,9%						Evolution	-6,3%	3,9%							
		YTD Dec '18	474.506	283.647						YTD Dec '17	506.315	283.647							
		Evolution	-6,3%	0,9%						Evolution	-6,3%	3,9%							

Sumber: Riung Priangan - Occupancy Report January 2019

Dari data ini kita bisa tau bahwa kamar bintang empat yang tersedia di Bandung berjumlah 1.874.640 kamar per tahun, dan yang terjual adalah berjumlah 1.128.513 kamar, secara umum occupancy di tahun 2018 meningkat sebesar 5.9% dari tahun sebelumnya, yaitu mencapai 60.2% dari pada tahun 2017 yang hanya 54.3%, hanya saja Average Room Ratenya mengalami penurunan sebesar 6.3% atau sekitar 20.068.532.646,- .

Ini yang kemudian dikatakan hotel bintang empat mengalami ketidakstabilan dalam menetapkan harga jual kamar. Termasuk yang dialami oleh Sutan Raja Hotel & Convention Centre Soreang.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen merupakan sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa perancis kuno, yaitu management, yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas – aktivitas yang dilaksanakan agar SDM di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. (Bintoro & Daryanto,2017:16).

Pengertian dan Fungsi Hotel

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, Hotel adalah sebuah kata benda yang memiliki bangunan berkamar banyak yang disewakan sebagai tempat untuk menginap dan tempat makan orang-orang yang sedang dalam perjalanan, bentuk akomodasi yang dikelola komersial, disediakan untuk setiap orang untuk mendapat pelayanan, penginapan, makan dan minum.

Sulastiyono (2011:5), juga berpendapat bahwa hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan

fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus.

Kepemimpinan

Menurut Miftah Thoha (2010:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011), pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan,2011), sedangkan menurut Tjiptono (2010) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan,namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Kompensasi

Kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan oleh organisasi atau perusahaan sebagai imbalan atas penggunaan jasanya. Wibowo (2017:289). dalam buku manajemen kinerja karya wibowo, Werther dan Davis menyebutkan bahwa kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran antar kontribusinya kepada organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Dadang (2013:15) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya. Edy Sutrisno (2014 : 75) juga menutip pendapat Handoko, mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey dengan membuat daftar pertanyaan melalui kuesioner tertutup, maksud dari kuesioner tertutup adalah apabila responden hanya diberi kesempatan untuk memilih jawaban yang telah disediakan, biasanya pertanyaan dalam kuesioner tertutup berbentuk pilihan ganda, check list atau skala bertingkat.

Penulis akan menyebar angket dengan daftar pertanyaan seputar gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif, dimana penelitian deskriptif adalah analisis data untuk memperoleh gambaran lengkap mengenai setting sosial dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan mendeskripsikan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi serta kepuasan kerja karyawan melalui data sampel. Menurut Riduwan (2010:217) metode deskriptif adalah suatu metode penelitian mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengukur data.

Sedangkan penelitian verifikatif digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian verifikatif diterangkan oleh Sugiyono (2013: 206) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih melalui pengumpulan data dilapangan, sifat verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.

Sumber dan Cara Penentuan Data

Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Sumber data penelitian dibedakan menjadi 2 yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono, 2015). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Pengertian data primer menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari menyebar kuesioner ke karyawan sutan raja secara acak yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari sumber sekunder. Pengertian data sekunder menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder penelitian ini adalah data yang berasal dari human resource officer sutan raja hotel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer

Penelitian ini dilakukan melalui pengamatan secara langsung di lokasi langsung pada instansi yang menjadi objek. Data primer ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut :

a. Observasi

Data primer diperoleh melalui pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian, yaitu dengan melakukan observasi. Melalui observasi, peneliti dapat melihat dan merumuskan gambaran kondisi di Sutan Raja Hotel & Convention Centre secara lebih jelas.

b. Wawancara

Pengumpulan data diperoleh melalui wawancara karyawan Sutan Raja Hotel & Convention Centre. Wawancara digunakan peneliti untuk melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit dengan melakukan wawancara langsung.

c. Kuesioner

Pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan seputar gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan di Sutan Raja Hotel & Convention Centre yang kemudian disebarkan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat.

2. Data Sekunder

a. Perpustakaan

Data sekunder diperoleh melalui literatur-literatur yang digunakan sebagai bahan referensi untuk menyusun kajian pustaka atau teori-teori dalam penelitian ini.

b. Buku

Data sekunder bisa diperoleh buku yang akan kita gunakan sesuai dengan kebutuhan peneliti. (Peneliti sebagai tangan kedua) bisa juga dari jurnal dan laporan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Setelah dilakukan uji instrumen, penulis melakukan uji validitas kembali dengan responden sebanyak 100 orang, dalam hal ini penulis menggunakan software SPSS versi 21. Data hasil penyebaran kuesioner yang sudah di uji validitasnya, disajikan dalam tabel berikut:

Hasil Uji Validitas Variable Gaya Kepemimpinan

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Ket-
Gaya Kepemimpinan	X1.1	.860	0.1638	Valid
	X1.2	.853	0.1638	Valid
	X1.3	.859	0.1638	Valid
	X1.4	.828	0.1638	Valid
	X1.5	.821	0.1638	Valid
	X1.6	.775	0.1638	Valid
	X1.7	.754	0.1638	Valid
	X1.8	.823	0.1638	Valid
	X1.9	.841	0.1638	Valid
	X1.10	.817	0.1638	Valid
	X1.12	.630	0.1638	Valid

Berdasarkan uji validitas variabel gaya kepemimpinan terhadap 100 responden karyawan di sutan raja hotel, menunjukkan hasil bahwa dari 11 item pertanyaan semua dinyatakan valid karena r-hitung > r-tabel (0,1638).

Hasil Uji Validitas Variable Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Ket-
Lingkungan Kerja	X2-1	0.606	0.1638	Valid
	X2-2	0.717	0.1638	Valid
	X2-3	0.666	0.1638	Valid
	X2-4	0.609	0.1638	Valid
	X2-5	0.596	0.1638	Valid
	X2-6	0.638	0.1638	Valid
	X2-7	0.700	0.1638	Valid
	X2-8	0.716	0.1638	Valid
	X2-9	0.687	0.1638	Valid

	X2-10	0.711	0.1638	Valid
	X2-11	0.758	0.1638	Valid
	X2-12	0.733	0.1638	Valid
	X2-13	0.781	0.1638	Valid
	X2-14	0.794	0.1638	Valid
	X2-15	0.694	0.1638	Valid
	X2-16	0.654	0.1638	Valid
	X2-17	0.775	0.1638	Valid
	X2-18	0.703	0.1638	Valid

Berdasarkan uji validitas variabel gaya kepemimpinan terhadap 100 responden karyawan di sutan raja hotel, menunjukkan hasil bahwa dari 18 item pertanyaan semua dinyatakan valid karena r-hitung > r-tabel (0,1638).

Hasil Uji Validitas Variable Kompensasi

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Ket-
Kompensasi	X3-1	.735	0.1638	Valid
	X3-2	.751	0.1638	Valid
	X3-3	.708	0.1638	Valid
	X3-4	.813	0.1638	Valid
	X3-5	.787	0.1638	Valid
	X3-6	.582	0.1638	Valid
	X3-7	.691	0.1638	Valid
	X3-8	.739	0.1638	Valid
	X3-9	.737	0.1638	Valid
	X3-11	.731	0.1638	Valid

Berdasarkan uji validitas variabel gaya kepemimpinan terhadap 100 responden karyawan di sutan raja hotel, menunjukkan hasil bahwa dari 10 item pertanyaan semua dinyatakan valid karena r-hitung > r-tabel (0,1638).

Hasil Uji Validitas Variable Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Ket-
	Y-1	.397	0.1638	Valid
	Y-2	.760	0.1638	Valid
	Y-3	.588	0.1638	Valid
	Y-4	.739	0.1638	Valid
	Y-5	.771	0.1638	Valid

Kepuasan Kerja Karyawan	Y-6	.706	0.1638	Valid
	Y-7	.768	0.1638	Valid
	Y-8	.745	0.1638	Valid
	Y-9	.724	0.1638	Valid
	Y-10	.665	0.1638	Valid
	Y-11	.635	0.1638	Valid
	Y-12	.584	0.1638	Valid
	Y-13	.765	0.1638	Valid
	Y-14	.786	0.1638	Valid
	Y-15	.800	0.1638	Valid
	Y-16	.788	0.1638	Valid
	Y-17	.652	0.1638	Valid
	Y-18	.779	0.1638	Valid

Berdasarkan uji validitas variabel kepuasan kerja karyawan terhadap 100 responden karyawan di sutan raja hotel, menunjukkan hasil bahwa dari 18 item pertanyaan semua dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,1638).

Uji Reabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variable X1, X2, X3, dan Y

No	Variabel	Cronbach Alpa	R tabel	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan	0.958	0.700	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0.949	0.700	Reliabel
3	Kompensasi	0.929	0.700	Reliabel
4	Kepuasan	0.951	0.700	Reliabel

Berdasarkan uji instrumen terhadap variable gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan juga kepuasan kerja karyawan menunjukkan hasil bahwa ke-4 variabel diatas reliable karna memiliki nilai lebih besar dari 0,7.

Uji Asumsi Klasik

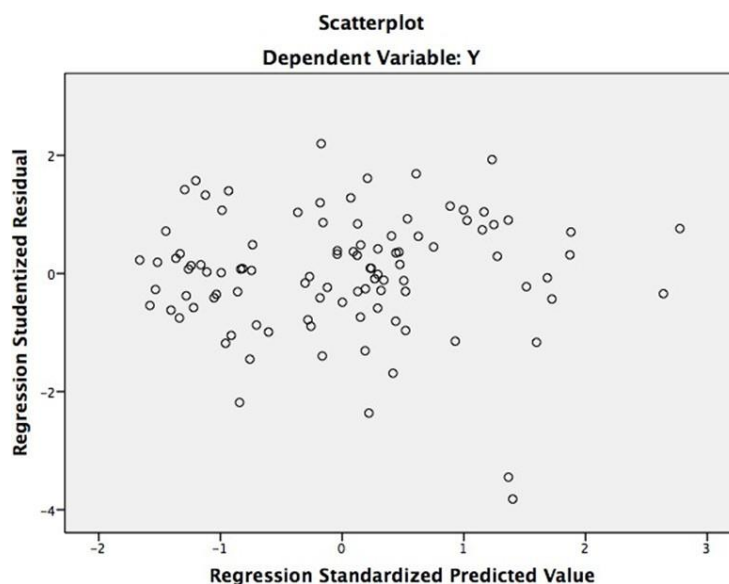
Uji Normalitas

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

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.88739360
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.084
	Positive	.043
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.836
Asymp. Sig. (2-tailed)		.486

Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku (data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-score dan diasumsikan normal). Jika signifikan $< 0,05$ berarti tidak normal. Jika signifikan $> 0,05$ berarti normal.

Uji Heterokedastisitas



Grafik Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan scatterplot diatas tampak: (a) titik-titik data menyebar diatas dan

dibawah atau disekitar 0; (b) titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja; (c) penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali; dan (d) penyebaran titik-titik data tidak berpola, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Const)	4.747	2.276		2.085	.000		
X1	.641	.128	.447	5.009	.000	.281	3.558
X2	.288	.096	.286	2.984	.004	.244	4.100
X3	.398	.123	.229	3.247	.002	.449	2.229

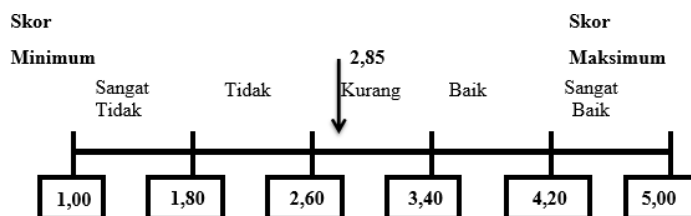
a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas terlihat bahwa tidak satupun variable bebas yang memiliki nilai toleransi kurang dari 10%, artinya tidak ada korelasi antar variable bebas yang nilainya lebih dari 90%. Nilai VIF yang diperoleh dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model ini.

Analisis Deskriptif

Analisis Dimensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Untuk mengetahui tingkatan perolehan skor variabel gaya kepemimpinan menurut penilaian responden dapat dilihat dari diagram kontinum berikut ini:



Garis Kontinum Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai tertinggi untuk diagram ini adalah 5, sedangkan nilai terendah adalah 1, untuk rentang

yaitu sebesar 0,8 maka dapat dilihat bahwa tingkat pencapaian responden untuk variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai cukup tinggi yaitu (2,85) dan termasuk dalam kategori “Kurang Baik” yang berada pada interval 2,60 – 3,40. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memberikan persepsi yang cukup terhadap dimensi-dimensi yang digunakan pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis deskriptif untuk gaya kepemimpinan ditetapkan batas minimal variabel penelitian dikatakan baik jika proporsinya lebih besar dari 50% (> 0,5). Hasilnya sebagai berikut :

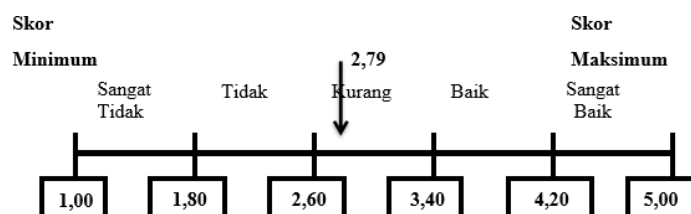
Uji Hipotesis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	100	11	55	31.33	10.355
Valid N (listwise)	100				

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total skor variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai maksimum yaitu 55, skor total minimum gaya kepemimpinan yaitu 11. Rata-rata skor total sebesar 31.33%. Sesuai dengan hasil diagram kontinum diatas disebutkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berada pada posisi kurang baik. Kemudian besarnya standar deviasi kualitas pelayanan sebesar 10,355% yang berarti bahwa besarnya rata-rata penyimpangan sebesar 10,355%.

Analisis Dimensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Untuk mengetahui tingkatan perolehan skor variabel lingkungan kerja menurut penilaian responden dapat dilihat dari diagram kontinum berikut ini:



Garis Kontinum Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa tingkat pencapaian responden untuk variabel lingkungan kerja memiliki nilai cukup tinggi yaitu

(2,79) dan termasuk dalam kategori “Kurang Baik” yang berada pada interval 2,60 – 3,40. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan persepsi yang cukup terhadap dimensi-dimensi yang digunakan pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis deskriptif untuk lingkungan kerja ditetapkan batas minimal variabel penelitian dikatakan baik jika proporsinya lebih besar dari 50% (> 0,5). Hasilnya sebagai berikut :

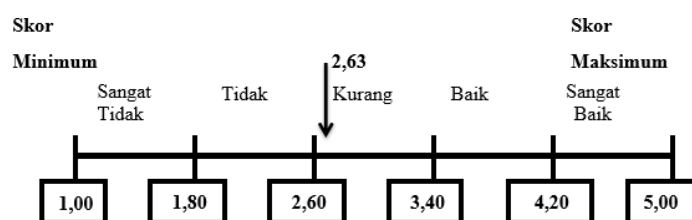
**Uji Hipotesis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja
 Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	100	26	90	50.15	14.613
Valid N (listwise)	100				

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total skor variabel lingkungan kerja memiliki nilai maksimum yaitu 90, skor total minimum lingkungan yaitu 26. Rata-rata skor total sebesar 50.15%. Sesuai dengan hasil diagram kontinum diatas disebutkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berada pada posisi kurang baik. Kemudian besarnya standar deviasi kualitas pelayanan sebesar 14,613% yang berarti bahwa besarnya rata-rata penyimpangan sebesar 14,613%.

Analisis Dimensi Variabel Kompensasi (X3)

Untuk mengetahui tingkatan perolehan skor variabel kompensasi menurut penilaian responden dapat dilihat dari diagram kontinum berikut ini:



Garis Kontinum Variabel Kompensasi

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa tingkat pencapaian responden untuk variabel kompensasi memiliki nilai tidak tinggi yaitu (2,63) dan termasuk dalam kategori “Kurang Baik” yang berada pada interval 2,60 –

3,40. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memberikan persepsi yang tidak baik terhadap dimensi-dimensi yang digunakan pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis deskriptif untuk kompensasi ditetapkan batas minimal variabel penelitian dikatakan baik jika proporsinya lebih besar dari 50% (>0,5). Hasilnya sebagai berikut:

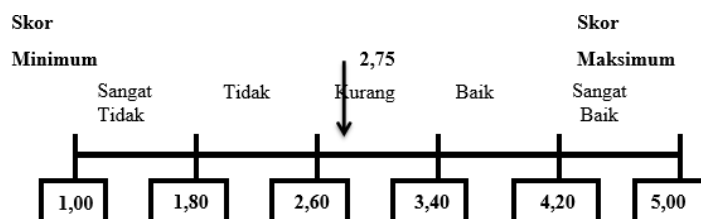
**Uji Hipotesis Deskriptif Variabel Kompensasi
 Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	100	10	50	24.44	9.862
Valid N (listwise)	100				

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total skor variabel kompensasi memiliki nilai maksimum yaitu 50, skor total minimum kompensasi yaitu 10. Rata-rata skor total sebesar 24.44%. Sesuai dengan hasil diagram kontinum diatas disebutkan bahwa variabel kompensasi berada pada posisi kurang baik. Kemudian besarnya standar deviasi kualitas pelayanan sebesar 9,862% yang berarti bahwa besarnya rata-rata penyimpangan sebesar 9,862%.

Analisis Rekap Dimensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Untuk mengetahui tingkatan perolehan skor variabel Kepuasan Kerja menurut penilaian responden dapat dilihat dari diagram kontinum berikut ini:



Garis Kontinum Variabel Kepuasan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa tingkat pencapaian responden untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai cukup tinggi yaitu (2,75) dan termasuk dalam kategori “Kurang Baik” yang berada pada interval 2,60 – 3,40. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja karyawan memberikan persepsi yang kurang baik terhadap dimensi-dimensi yang digunakan pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis deskriptif untuk kepuasan ditetapkan batas minimal variabel penelitian dikatakan baik jika proporsinya lebih besar dari 50% ($> 0,5$). Hasilnya sebagai berikut :

Uji Hipotesis Deskriptif Variabel Kepuasan
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	100	23	90	49.48	15.215
Valid N (listwise)	100				

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total skor variabel kompensasi memiliki nilai maksimum yaitu 90, skor total minimum kepuasan yaitu 23. Rata-rata skor total sebesar 49.48%. Sesuai dengan hasil diagram kontinum diatas disebutkan bahwa variabel kompensasi berada pada posisi kurang baik. Kemudian besarnya standar deviasi kualitas pelayanan sebesar 15,215% yang berarti bahwa besarnya rata-rata penyimpangan sebesar 15,215%.

Analisis Verifikatif

Tabel Analisis Verifikatif
 PENGARUH X1, X2, DAN X3 TERHADAP Y

VARIABEL	PENGARUH LANGSUNG	PENGARUH TIDAK LANGSUNG			PENGARUH TOTAL
		X1	X2	X3	
X1	0.200		0.108	0.070	0.377
X2	0.082	0.108		0.048	0.237
X3	0.052	0.070	0.048		0.170
TOTAL	0.334	0.178	0.156	0.118	0.785

Dari paradigma penelitian dan tabel analisis jalur diatas, maka dapat kita peroleh pemaparan sebagai berikut:

- a. Variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki hubungan atau berkorelasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar (0,842) atau 8.42%. Ini menunjukkan bahwa ada korelasi atau hubungan yang kuat antara variable gaya kepemimpinan dengan lingkungan kerja.

- b. Variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X3) memiliki hubungan atau berkorelasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar (0,683) atau 6.83%. Ini menunjukkan bahwa ada korelasi atau hubungan yang kuat antara variable gaya kepemimpinan dengan kompensasi.
- c. Variabel lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) memiliki hubungan atau berkorelasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar (0,732) atau 7.32%. Ini menunjukkan bahwa ada korelasi atau hubungan yang kuat antara variable lingkungan kerja dengan kompensasi.
- d. Variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien regresi (koefisien jalur) sebesar (0.447) atau 4.47 %.
- e. Variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien regresi (koefisien jalur) sebesar (0.286) atau 2.86%.
- f. Variabel kompensasi (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien regresi (koefisien jalur) sebesar (0.229). atau 2.29%.
- g. Pengaruh langsung (PL) variable gaya kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar kuadrat koefisien korelasinya, yaitu: $(0.447) \times (0.447) = (0.200)$ atau 2%
- h. Pengaruh langsung (PL) variable lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar kuadrat koefisien korelasinya, yaitu: $(0.286) \times (0.286) = (0.082)$ atau 0.82%
- i. Pengaruh langsung (PL) variable kompensasi (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar kuadrat koefisien korelasinya, yaitu: $(0.229) \times (0.229) = (0.052)$ atau 0.52%.
- j. Pengaruh tidak langsung (PTL) variable gaya kepemimpinan (X1) melalui variable lingkungan kerja (X2) terhadap variable kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar : $(0.447) \times (0.642) \times (0.286) = (0.108)$ atau 1,08 %.
- k. Pengaruh tidak langsung (PTL) variable gaya kepemimpinan (X1) melalui variable kompensasi (X3) terhadap variable kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar : $(0.447) \times (0.642) \times (0.229) = (0.070)$ atau 0.7%.

- l. Pengaruh tidak langsung (PTL) variable lingkungan kerja (X2) melalui variable kompensasi (X3) terhadap variable kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar : $(0.286) \times (0.732) \times (0.229) = (0.048)$ atau 4.8%.
- m. Total pengaruh variable gaya kepemimpinan baik langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar (0.337).
- n. Total pengaruh variable lingkungan kerja baik langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar (0.237).
- o. Total pengaruh variable kompensasi baik langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar (0.170).
- p. Total pengaruh variable gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi baik langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar (0.785).
- q. Epsilon atau sisa pengaruh dari variable independen lainnya yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) namun tidak diteliti adalah sebesar (0.215) atau 21,5%.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di Sutan Raja Hotel & Convention Centre

Pengujian Hipotesis Secara Parsial Gaya kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.831	2.659		4.073	.000
Gaya Kepemimpinan	1.234	.081	.840	15.300	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi gaya kepemimpinan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, selain itu dapat dari t-hitung ($4,073$) $>$ t-tabel ($1,660$) Artinya, secara parsial lingkungan kerja

memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Sutan Raja Soreang. Hal ini menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan semakin baik maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan dan sebaliknya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di Sutan Raja Hotel & Convention Centre

Pengujian Hipotesis Secara Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.150	3.065		2.007	.000
Lingkungan Kerja	.864	.059	.830	14.721	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, selain itu dapat dari t-hitung ($2,007$) $>$ t-tabel ($1,660$) Artinya, secara parsial lingkungan kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Sutan Raja Soreang. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja semakin baik maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan begitu juga sebaliknya.

3. Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di Sutan Raja Hotel & Convention Centre

Pengujian Hipotesis Secara Parsial Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.516	2.753		7.815	.000
Kompensasi	1.144	.105	.742	10.944	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, selain itu dapat dari t-hitung ($7,815 > t\text{-tabel } (1,660)$). Artinya, secara parsial kompensasi memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Sutan Raja Soreang. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja semakin baik maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan begitu juga sebaliknya.

Uji Simultan (Uji F)

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan Gaya Kepemimpinan,
Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	12568.161	3	4189.387	118.097	.000 ^b
Residual	3405.513	96	35.474		
Total	15973.673	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Sutan Raja Hotel & Convention Centre Soreang - Bandung.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan tentang analisis gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Sutan Raja Hotel & Convention Centre Soreang-Bandung, dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif hasil penyebaran kuesioner diperoleh tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan berada pada interval 2,60 – 3,40 dengan predikat cukup, besaran nilai tersebut adalah (2,85). Hasil ini menunjukkan bahwa

- variabel gaya kepemimpinan memberikan persepsi yang cukup terhadap dimensi – dimensi yang digunakan pada penelitian ini, dalam arti belum optimal.
2. Berdasarkan analisis deskriptif hasil penyebaran kuesioner diperoleh tanggapan responden terhadap lingkungan kerja berada pada interval 2,60 – 3,40 dengan predikat cukup, besaran nilai tersebut (2,79). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan persepsi yang cukup terhadap dimensi – dimensi yang digunakan pada penelitian ini, dalam arti belum optimal.
 3. Berdasarkan analisis deskriptif hasil penyebaran kuesioner diperoleh tanggapan responden terhadap kompensasi berada pada interval 2,60 – 3,20 dengan predikat tidak baik, besaran nilai tersebut (2,63). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memberikan persepsi yang tidak baik terhadap dimensi – dimensi yang digunakan pada penelitian ini, dalam arti belum optimal.
 4. Berdasarkan analisis deskriptif hasil penyebaran kuesioner diperoleh tanggapan responden terhadap kepuasan kerja karyawan berada pada interval 2,60- 3,40 dengan predikat cukup, besaran nilai tersebut (2,75). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan memberikan persepsi yang cukup terhadap dimensi – dimensi yang digunakan pada penelitian ini, dalam arti belum optimal.
 5. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien jalur gaya kepemimpinan secara langsung adalah 0,447 dan signifikan 0,000 karena nilai koefisien jalur positif (0,447) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
 6. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien jalur lingkungan kerja secara langsung adalah 0,286 dan signifikan 0,000 karena nilai koefisien jalur positif (0,286) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
 7. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien jalur kompensasi secara langsung adalah 0,229 dan signifikansi 0,000 karena nilai koefisien jalur positif (0,229) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

8. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari total nilai koefisien jalur baik secara langsung maupun tak langsung adalah 0,785 dan signifikansi dibawah 0,05 karena nilai koefisien jalur positif (0,785) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anton Mulyono Aziz dan Maya Irjayanti. 2014. *Manajemen*. Bandung: Mardika Group.
- Akbar & Usman. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta.
- Bagyono. 2012. *Pariwisata dan Perhotelan*. Alfabeta. Bandung
- Bintoro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Creswell John W. 2010. *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches, 3th*. America : Sage Publication.
- Edy Sutisna. 2011. *Sumber Daya Manusia*, Edisi 3. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman & Husnan. 2011. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Ivancevich, John. M, dkk. 2010. *Perilaku dan Manjaemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kartono Kartini Dr. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Kotter, John P. 2014. *Accelerate: Building Strategic Agility for a Faster-Moving World*. New York: Free Press
- Lilis Sulastri. 2014. *Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori, dan Praktik*. Bandung: La Goods Publishing.
- Mathis, L. & Jackson, Robert H, 2009. *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, L & Jackson, Robert H. 2011. *Human Resources Manajement*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

- Miftah Thoha. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moekijat, (2010) : *Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Newstrom, John W. 2011. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Newyork-America: McGraw-Hill Education.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ratna, Nyoman Kutha. 2012. *Penelitian Sastra: Teori, Metode, dan Teknik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Safroni. 2012. *Manajemen Pelayanan*. Surabaya: Aditya Media Publishing.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Silalahi, Ulber. 2011. *Asas- Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Sopiah, 2011, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulastiyono, Agus. 2011. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Jakarta: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Universitas Lampung.

- Suwatno, & Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke 5. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Armanu. 2017. *The Role of Shared Leadership and Work Environment in Strengthening the Influence of Compensation on Nurse's Performance*. Volume XX. Issue 3A. *European Research Studies Journal*.
- Azikin, Ilyas & Asiz. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi pada Dinas Pendidikan & Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Volume 2 No. 1. YUME : *Journal of Management*.
- Dhermawan, Sudibya & Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Vol. 6, No. 2. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*.
- Feryal abadi & Renwarin. 2017. *Analysis on the Influence of Compensation and Leadership on Job Satisfaction and Its Effect on Job Performance*. volume 131. *Advances in Intelligent Systems Research*.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Hina Saleem. 2015. *The impact of leadership styles on job satisfaction and mediating role of perceived organizational politics*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.
- Kusumadewi, sudja, Sujana. 2018. *The Influence of Leadership Style, Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Khrisna Multi Lintas Cemerlang*. Vol. 9, Issue. 03. *International Journal of Contemporary Research and Review*.
- Kertiriasih, Sujana & Suardika. 2017. *The Effect of Leadership Style to Job Satisfaction, Employee Engagement and Employee Performance (Study at PT. Interbat, Bali, Nusra, and Ambon)*. Vol. 9, Issue. 03, Page no: ME 20592-20600. *International Journal of Contemporary Research and Review*.
- Lamalewa. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada Bank di Kota Merauke. Volume VI No.1. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*.

- Mustaqim. 2016. *The Influence of Leadership Styles and Motivation of Employees Job Satisfaction*. Vol. 8, No.10. *International Journal of Economics and Finance*.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- Nugroho arianto. 2015. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan. volume 11, No.2. *Jurnal ekonomia*.
- Onsardi. 2017. *The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty*. Volume 05. IJSRM.
- Özlem Uzunsaf Yamak & Şerife Zihni Eyüpoğlu. 2018. *Leadership Styles of Hotel Managers in Northern Cyprus: Which Style is Dominant*. *International Journal of Organizational Leadership*.
- Pegi Plangiten. 2013. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. pos Indonesia (PERSERO) Manado. Vol.1 No.4. Hal. 2155-2166. *Jurnal EMBA*.
- Raffiie, Azis & Idris. 2018. Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten aceh barat. Volume 2, No. 1. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*.
- Ratnaningsih, E., (2009), Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Dengan Motivasi Sebagai Intervening Variable, *Jurnal Ekonomi Janavisi*, Vol. 12, No. 2.
- R. H.Lashari & H. Rana. 2018. *The Impact of Transformational Leadership and Social Interaction on Organizational Performance in the Viewpoint of Knowledge Management: An Empirical Study in Banking Sector of Pakistan*. *International Journal of Organizational Leadership*.
- Rusdianto & Riani. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Traksasional Terhadap kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior. Volume 11, No.10. *Jurnal Economia*.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Supriyanto. 2015. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan dan Kinerja. Volume 11, No.2. *Jurnal Economia*.
- Soleha, Komara & Sudia. 2012. Vol. 6, No. 1. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*.

- Stifan R. Langi. 2015. *The impact of leadership style, work motivation, and job satisfaction on employee performance (Bank BNI Kawangkoan Branch)*. Volume 15 No.05.
- Yollandha & Rantetampang. 2016. *The Affecting Leadership, Motivation, Compensation, Role Organization to Job Satisfaction Staf Government at Helath Ministry Jayapura City*. Volume 30, No 4. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*.