

**PENGARUH KOMPENSASI DAN EFEKTIVITAS
KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA KARYAWAN HOTEL PANGRANGO 1 KOTA
BOGOR**

**BILLINARDO ERI SAPUTRA
8215123456**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS
NEGERI JAKARTA
2017**

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND
EFFECTIVENESS OF INTERPERSONAL COMMUNICATION
TOWARD JOB SATISFACTION EMPLOYEE OF HOTEL
PANGRANGO 1 BOGOR CITY**

**BILLINARDO ERI SAPUTRA
8215123456**



**Skripsi is Written as a Part of Bachelor Degree in Economics
Accomplishment Faculty of Economics State University of Jakarta**

**STUDY PROGRAM OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
DEPARTEMENT OF MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2017**

ABSTRAK

Billinardo Eri Saputra, 2017; Pengaruh Kompensasi dan Efektivitas Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor.

Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui deskripsi dari Kompensasi, Komunikasi Intrapersonal dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Hotel Pangrango 1 Bogor; 2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Hotel Pangrango 1 Bogor; 3) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh efektivitas komunikasi intrapersonal terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Hotel Pangrango 1 Bogor; 4) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi dan efektivitas komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan dan Direksi Hotel Pangrango 1 Kota Bogor. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei yaitu menyebarkan kuesioner dan hasilnya diolah dengan program IBM SPSS Statistic versi 23. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan penelitian *explanatory*. Hasil dari uji regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor dengan nilai $t_{hitung} (5,191) > t_{tabel} (2,002)$ serta nilai sig $(0,00 < 0,05)$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Efektivitas Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor dengan nilai $t_{hitung} (3,295) > t_{tabel} (2,002)$ serta nilai sig $(0,00 < 0,05)$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Efektivitas Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor dengan nilai $F_{hitung} (31,710) > F_{tabel} (3,15)$ serta nilai sig $(0,00 < 0,05)$. Nilai R^2 sebesar 0,527 atau 52,7%, sisanya sebesar 47,3% merupakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, namun tidak diteliti.

Kata kunci: Kompensasi, Efektivitas Komunikasi Interpersonal, dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Billinardo Eri Saputra, 2017; The Influence of Compensation and Effectiveness of Interpersonal Communication Toward Job Satisfaction Employee of Hotel Pangrango 1 Bogor City.

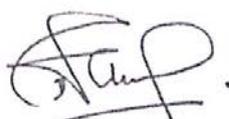
Skripsi: Jakarta, Human Resource Management Concentration, Management Study Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.

The purpose of this research are: 1) To know the description of Compensation, Intrapersonal Communication and Job Satisfaction at employee of Pangrango 1 Hotel Bogor City; 2) To determine if there is influence of compensation toward job satisfaction at Employee Hotel Pangrango 1 Bogor City; 3) To determine there is influence effectiveness of interpersonal communication toward job satisfaction at Employee Hotel Pangrango 1 Bogor City; 4) To determine whether there is influence of compensation and effectiveness of interpersonal communication together toward job satisfaction at employees of Hotel Pangrango 1 Bogor City. The study population were employees and Directors Hotel Pangrango 1 Bogor City . Data collection technique used method of disseminating survey questionnaire and the results processed by IBM SPSS Statistics program version 23. This study used a descriptive and explanatory research. Results of regression analysis showed that There is a positive and significant Influence of compensation toward job satisfaction at Employee Hotel Pangrango 1 Bogor City with $t_{count} (5.191) > t_{table} (2,002)$ and the value sig $(0.00 < 0.05)$. There is a positive and significant Influence of effectiveness of interpersonal communication toward job satisfaction at Employee Hotel Pangrango 1 Bogor City with $t_{count} (3,295) > t_{table} (2,002)$ and the value sig $(0.00 < 0.05)$. There is a positive and significant Influence of compensation and effectiveness of interpersonal communication together toward job satisfaction at employees of Hotel Pangrango 1 Bogor City with $F_{count} (31,710) > F_{table} (3.15)$ and the value sig $(0.00 < 0.05)$. R^2 value of 0.527, or 52.7%, while the remaining 47.3% are other factors that affect work motivation, but not investigated.

Keywords: Compensation, Effectiveness of Interpersonal Communication, and Job Satisfaction.

LEMBAR PENGESAHAN

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana, ES, M.Bus
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si., M.Si</u> NIP. 19720506 200604 1 002	Ketua		22-08-2017
2. <u>Hania Aminah, S.Pd., M.M</u> NIP. 19850726 201404 2 001	Sekretaris		22-08-2017
3. <u>Dr. Dewi Susita, SE., M.Si</u> NIP. 19610506 198603 2 001	Penguji Ahli		22-08-2017
4. <u>Dr. Agung Wahyu Handaru, ST., M.M</u> NIP. 19781127 200604 1 001	Pembimbing I		22-08-2017
5. <u>Widya Parimita, SE., M.PA.</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing II		22-08-2017

Tanggal Lulus..... 31 Juli 2017.....

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2017

Yang membuat pernyataan,



Billinardo Eri Saputra
No. Reg. 8215123456

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan taufik dan hidayahNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tahap awal penyusunan proposal, seminar proposal sampai dengan seminar hasil penelitian dan penyusunan skripsi. Untuk itu peneliti tidak lupa mengucapkan terimakasih kepada Dekan Fakultas Ekonomi, Ketua Program Studi Strata I Manajemen, Dosen Pembimbing I dan II, serta pihak-pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, yang atas bimbingan dan arahnya sehingga peneliti telah dapat melanjutkan proses penyusunan skripsi ini.

Penelitian skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam penyelesaian Program Strata I bidang Manajemen di Universitas Negeri Jakarta. Hasil penelitian akan dijadikan dasar dalam melakukan proses menjawab hipotesis-hipotesis yang peneliti sampaikan.

Berdasarkan pengamatan sementara peneliti bahwa, di lingkungan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor, KepuasanKaryawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masih perlu ditingkatkan. Atas dasar hal tersebut, maka pada penelitian yang dilakukan mengambil beberapa variabel yang dikemas dalam sebuah penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Efektivitas Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan hotel Pangrango 1 Bogor”.

Peneliti telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyusun dan menyelesaikan tugas akhir ini dengan segala keterbatasan yang peneliti miliki. Namun demikian Peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan masih jauh dari kesempurnaan, maka dari itu, peneliti tetap membuka pintu untuk saran

perbaikan konstruktif dan penyempurnaan tugas ini dan/atau skripsi yang akan peneliti susun.

Akhirnya peneliti berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi diri sendiri khususnya dan pembaca pada umumnya, serta dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada dunia pendidikan.

Jakarta, Juli 2017

Billinardo Eri Saputra.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDULi	
ABSTRAK	iii
LEMBAR PENGESAHAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Pembatasan Masalah	7
1.4 Perumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Kegunaan Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORITIK	
2.1 Deskripsi Konseptual	10
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	10
2.1.2 Kompensasi	21
2.1.3 Efektivitas Komunikasi Interpersonal	25
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan	30
2.3 Kerangka Teoritis.....	40
2.4 Perumusan Hipotesis Penelitian	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
1.1 Tempat dan Waktu Penelitian	46
1.2 Metode Penelitian	48
1.3 Populasi dan Sampel	49
3.3.1 Populasi	49
3.3.2 Sensus	50

1.4 Metode Pengumpulan Data Dan Oprasional Variabel Penelitian.....	50
1.4.1 Oprasional Variabel Penelitian	53
1.4.2 Skala Pengukuran.....	55
1.5 Teknik Analisis Data	57
3.5.1 Uji Coba Instrumen.....	57
3.5.2 Analisis Deskriptif	60
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	62
3.5.4 Analisis Regresi	64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data	69
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin	69
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	72
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	74
4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	75
4.2 Hasil Pengujian Instrumen	77
4.2.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	78
4.2.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	79
4.2.3 Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Komunikasi Interpersomal.....	79
4.2.4 Hasil Uji Reliabilitas	81
4.3 Analisis Deskripsi Data	81
4.3.1 Analisis Deskriptif Kompensasi (X1).....	82
4.3.2 Analisis Deskriptif efektivitas Komunikasi Interpersonal (X2).....	86
4.3.3 Analsisi Deskriptif Kepuasan Kerja (y)	90
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	96
4.4.1 Hasil Uji Normalitas	96
4.4.2 Hasil Uji Linearitas	97
4.4.3 Hasil Uji Multikolinearitas.....	99
4.4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	100

4.5 Pengujian Hipotesis	102
4.5.1 Hipotesis 1: Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor.....	102
4.5.2 Hipotesis 2:Efektivitas Komunikasi Iterpersonal Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor.....	105
4.5.3 Hipotesis 3: Kompensasi dan Efektivitas Komunikasi Interpersonal Secara Bersama-sama Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor.....	108
4.6 Hasil Pembahasan	114
4.6.1 Pengaruh Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor.....	114
4.6.2 Pengaruh Komunikasi Iterpersonal Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor.....	116
4.6.3 Pengaruh Kompensasi dan Efektivitas Komunikasi Interpersonal Secara Bersama-sama Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor.....	118
 BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	121
5.2 Saran	122
DAFTAR PUSTAKA	125
LAMPIRAN	128
RIWAYAT HIDUP	157

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 1.1 Tabel Pemotongan Gaji	5
2. Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu	39
3. Tabel 3.1 Oprasionalosaso Variabel	53
4. Tabel 3.2 Bobot Skor Kriteria Variabel	61
5. Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
6. Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
7. Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	72
8. Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	74
9. Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikam..	76
10. Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja.....	78
11. Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi.....	79
12. Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Efektivitas Komunikasi Interpersonal.....	80
13. Tabel 4.9 Hasil Reliabilitas Instrumen.....	81
14. Tabel 4.10 Deskripsi Data Kompensasi	83
15. Tabel 4.11 Deskripsi Data Efektivitas Komunikasi Interpersonal.....	86
16. Tabel 4.12 Deskripsi Data Kepuasan Kerja	91
17. Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	97
18. Tabel 4.14 Hasil Analisis Uji Linearitas Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja	98
19. Tabel 4.15 Hasil Analisis Uji Linearitas Efektivitas Komunikasi Interpesonal Dengan Kepuasan Kerja.....	98
20. Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas	99
21. Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedstisitas	101
22. Tabel 4.18 Hasil Uji t Variabel Kompensasi.....	103
23. Tabel 4.19 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Kompensasi	104
24. Tabel 4.20 Hasil Uji t Variabel Efektivitas Komunikasi Interpersonal ...	106

25. Tabel 4.21 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Efektivitas Komunikasi Interpersonal	108
26. Tabel 4.22 Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda	109
27. Tabel 4.23 Anova	111
28. Tabel 4.24 Analisis Determinasi	113

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Gambar 1.1 Bagan Organisasi Hotel Pangrango 1 Kota Bogor 2016	3
2. Gambar 1.2 <i>LineChart</i> Data <i>TurnOver Intention</i>	3
3. Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	44
4. Gambar 3.1 Struktur Organisasi Hotel Pangrango 1 Kota Bogor	47
5. Gambar 4.1 Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin	71
6. Gambar 4.2 Identitas Responden Menurut Usia.....	72
7. Gambar 4.3 Identitas Responden Menurut Masa Kerja	73
8. Gambar 4.4 Identitas Responden Menurut Divisi	75
9. Gambar 4.5 Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Uji Coba Pengumpulan Data

Lampiran 2. Hasil Uji Validitas Instrumen

Lampiran 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Lampiran 4. Kuesioner Penelitian

Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Lampiran 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Lampiran 8. r Tabel

Lampiran 9. t Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan aset utama instansi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas yang ada dalam instansi. Hal ini dikarenakan pegawai mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan dan latar belakang pendidikan yang dibawa kedalam tempat dimana mereka bekerja. Sumber daya manusia adalah aspek terpenting dalam suatu organisasi dan sebagai modal terpenting untuk menghadapi persaingan.

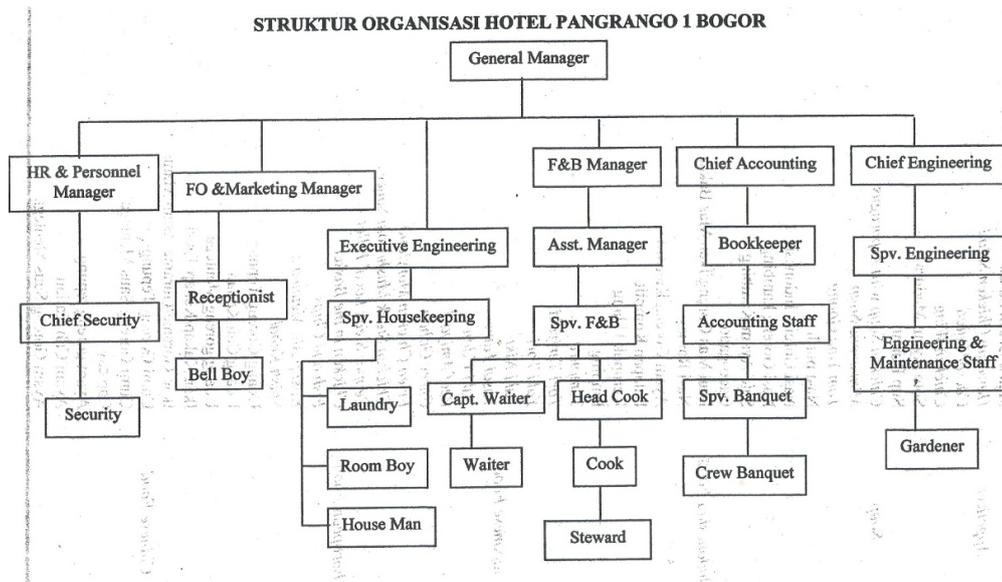
Sumber daya manusia seharusnya mendapat perhatian lebih dibandingkan dengan sumber daya lainnya karena manusia memiliki pikiran, perasaan yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Kepuasan kerja merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja. Sumber daya manusia akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan individunya saling menunjang sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berkenaan dengan perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi

kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Hal ini juga dirasakan oleh pegawai Hotel Pangrango 1 Bogor.

Hotel Pangrango 1 Bogor mulai beroperasi sejak tahun 1980. Dimulai dengan bangunan berupa rumah yang berisi 6 kamar dengan fasilitas *AC, Hot & Cold Water, TV, dan Telephone*. Kemudian setelah 1986 pengembangan bisnis ini pun berkembang menjadi rumah yang berfungsi sebagai wisma. Pertama kali diperkenalkan ke halayak umum dilakukan langsung oleh pemiliknya yaitu Ibu Aminah Torik yang dibantu dengan 12 pegawai.

Seiring berkembang dengan pesatnya bisnis di bidang ini, dilakukan lagi perombakan pada tahun 1990 dengan menambahkan kamar sejumlah 26 dan fasilitas berupa kolam renang, *restaurant*, dan ruang rapat. Pada tahun 1991 pun terdapat perubahan status dari wisma menjadi hotel dengan perombakan penambahan kamar mejadi total sejumlah 73 kamar dan 2 ruang rapat dengan kualitas bintang 2. Semenjak tahun 1996 sampai sekarang hotel pangrango mendapat sertifikat berupa hotel bintang 3. Hotel ini dibentuk sampai sekarang dengan 6 bidang kerja, yaitu: *HR & Personnel Manager, FO & Marketing Manager, Executive Engineering, F&B Manager, Chief Accounting, Chief Engineering*

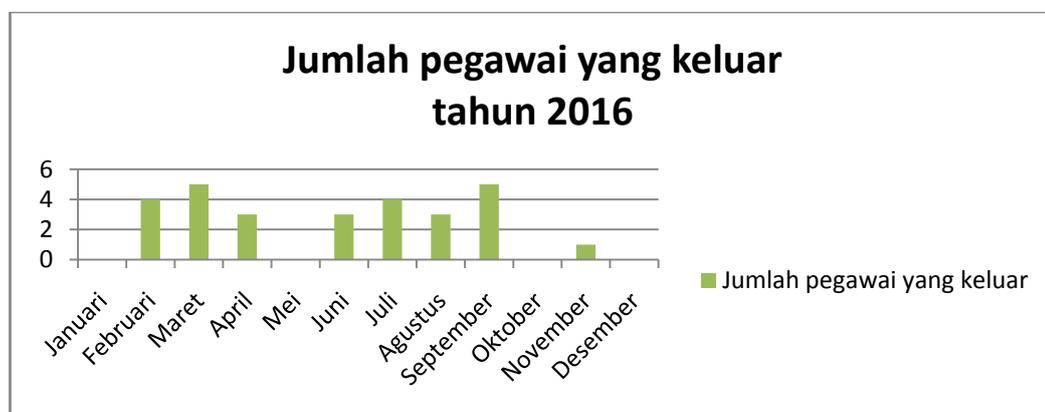


Gambar 1.1

Bagan Organisasi Hotel Pangrango 2016

Sumber: *Dokumen HR & Personnel Manager Hotel Pangrango 1 Bogor 2016*

Kondisi kepuasan kerja di Hotel Pangrango 1 Bogor yang rendah di indikasikan dengan jumlah *Turnover* yang cukup tinggi di tahun ini. Berikut data *Turnover* di Hotel Pangrango 1 Bogor :



Gambar 1.2

Line Chart Data Turnover Intention

Sumber: *Data diolah peneliti, 2016*

Dari hasil data tersebut dapat dilihat bahwasanya jumlah karyawan yang melakukan *resign* di Hotel Pangrango 1. Dari total karyawan yang berjumlah awal 86 karyawan terdapat sejumlah 26 karyawan yang melakukan *resign* kerja yang

didominasi oleh divisi *housekeeping*. *Turnover* yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat mengindikasikan kepuasan yang ada dirasa rendah.

Peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner pada saat melakukan pra riset. Hal ini dilakukan untuk mengetahui faktor apa yang menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja pada karyawan Hotel Pangrango 1. Hasil pra riset penelitian terhadap 15 Staf dari total keseluruhan 60 karyawan Hotel Pangrango 1 Bogor, peneliti mendapat hasil bahwa ada 2 faktor terkuat penyebab rendahnya kepuasan dalam bekerja. Faktor pertama adalah Kompensasi dengan frekuensi jawaban sebesar 12 dan faktor kedua adalah Efektivitas Komunikasi Interpersonal dengan frekuensi jawaban sebesar 10.

Faktor pertama yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu unsur penting yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Sistem kompensasi yang sesuai dan tepat dipercaya akan dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, komitmen, dan kontribusi sumber daya manusia dalam organisasi. Sistem kompensasi yang baik dapat mempengaruhi efektivitas hubungan antara organisasi dan pekerja.

Kemudian, peneliti juga mendapat data gaji karyawan di hotel Pangrango 1. Gaji yang didapatkan karyawan tersebut rata rata berjumlah Rp 1.800.000 dengan gaji tertinggi berjumlah Rp 2.200.000 dan terendah berjumlah Rp.1.500.000. Namun pada kenyataannya, sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur (KepGub) Nomor 561/Kep. 1322-Bangsos/2015 tertanggal 20 November 2015 menetapkan UMK Kota Bogor ditahun 2016 sejumlah Rp 3.022.765. Jumlah ini jelas sangat jauh dengan apa yang didapatkan karyawan di hotel ini. Selain itu, pembayaran

gaji pun dilakukan secara berkala melihat situasi pemesanan hotel apakah penuh atau tidak

Tabel 1.1

Potongan Makan	Rp 210.000 (21 x Rp 10.000)
Asuransi	Rp 50.000
Total	Rp 260.000

Table pemotongan gaji karyawan
 Sumber: *Data diolah peneliti, 2016*

Berdasarkan tabel 1.1, dengan gaji yang didapat dirasa rendah , masih terdapat beberapa pemotongan terhadap gaji tersebut. Selain itu, sudah hampir selama satu tahun karyawan tidak diberikan bonus diluar gaji pokok karyawan. hal ini dikarenakan kunjungan konsumen ke hotel ini menurun drastis sehingga pihak hotel tidak mampu membayar bonus lain maupun insentif.

Selain itu ada hal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja di Hotel Pangrango 1, yaitu Efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan atau antara sesama karyawan perusahaan dan lingkungan kerjanya yang tidak efektif. Komunikasi antar personal ataupun yang sering dikenal intrapersonal; merupakan faktor yang diduga mampu mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja dalam organisasi. Komunikasi yang ada berjalan di hotel Pangrango berjalan kurang efektif. Namun, komunikasi intrapersonal yang efektif sangat penting untuk keberhasilan keseluruhan dari sebuah bisnis atau organisasi harus memiliki peran yang mendasar dalam proses setiap organisasi. Informasi yang diterima secara efektif dan tepat dapat meningkatkan semangat kerja dan dapat menimbulkan

suatu kepuasan tersendiri dibandingkan dengan informasi yang sulit untuk diterima dan dicerna.

Hal ini berbanding terbalik dengan apa yang ada di Hotel Pangrango 1 Bogor. Komunikasi yang terjadi antara pemilik perusahaan sampai pada semua pegawai terlihat tidak efektif. Hal ini didukung dengan minimnya komunikasi yang dilakukan oleh pemilik hotel terhadap pegawainya Seperti arahan yang tidak jelas dan tidak sesuai dengan bagiannya dalam menjalankan tugas selama bekerja, dan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pemilik hotel maupun direksi yang ada selama ini. Kemudian tidak adanya wadah atau sarana bagi karyawan untuk meyarakan keluhannya selama bekerja disana. Padahal, komunikasi antara personal yang efektif akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena jika terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan maka karyawan akan menjadi lebih puas

1.2 Identifikasi Masalah

Dari sekian banyak penyebab rendahnya kepuasan kerja yang telah diteliti sebelumnya oleh peneliti lain, permasalahan yang terjadi pada Karyawan Hotel Pangrango 1 menurut data yang peneliti dapatkan mengerucut pada gejala rendahnya kepuasan kerja karena faktor kompensasi dan komunikasi intrapersonal. Untuk membuktikan kebenaran hal tersebut peneliti mengidentifikasi permasalahan-permasalahan kepuasan kerja yang terjadi pada Karyawan Hotel Pangrango 1 Bogor, yaitu:

1. Adanya kepuasan yang dirasa rendah oleh karyawan Hotel Pangrango 1 Bogor
2. Kurangnya kompensasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap para karyawannya.
3. Komunikasi interpersonal yang ada antara karyawan, Direksi dan CEO yang masih belum dapat berjalan secara efektif.

1.3 Pembatasan Masalah

Mengingat adanya keterbatasan waktu penelitian dan banyaknya klasifikasi faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja staf yang tidak mungkin diamati satu per satu, maka dalam penelitian ini hanya terbatas pada tempat dan variabel yang disesuaikan dengan judul penelitian, yaitu “Pengaruh Kompensasi dan Efektivitas Komunikasi Intrapersonal terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Hotel Pangrango 1 Bogor”.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang ada, maka peneliti dapat merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari Kompensasi, Efektivitas Komunikasi Intrapersonal dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Hotel Pangrango 1 Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Hotel Pangrango 1 Bogor?

3. Apakah terdapat pengaruh efektivitas komunikasi intrapersonal terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Hotel Pangrango 1 Bogor?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan efektivitas komunikasi interpersonal secara bersama sama terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dipaparkan tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui deskripsi dari Kompensasi, Komunikasi Intrapersonal dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Hotel Pangrango 1 Bogor.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Hotel Pangrango 1 Bogor.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh efektivitas komunikasi intrapersonal terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Hotel Pangrango 1 Bogor.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi dan efektivitas komunikasi interpersonal secara bersama sama terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor.

1.6 Kegunaan Penelitian

Beberapa kegunaan penelitian dapat dikelompokkan kedalam dua kategori, yaitu kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis. Uraian dari masing-masing kegunaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

- a. Pengembangan ilmu pengetahuan secara umum, dan khususnya ilmu atau konsep yang berkaitan dengan variabel-variabel yang dikembangkan peneliti;
- b. Secara langsung maupun tidak langsung membantu untuk memperoleh pengetahuan atau teori baru;
- c. Berkontribusi dalam memperluas cakrawala ilmu pengetahuan bagi pembaca khususnya dan masyarakat pada umumnya;

2. Kegunaan Praktis

- a. Dapat menggambarkan keadaan kepuasan kerja yang ada, serta hambatan-hambatan yang dihadapi dalam penyelesaian tugas-tugas pada pegawai Hotel Pangrango 1 Kota Bogor?
- b. Dapat dijadikan bahan pertimbangan/referensi dalam melakukan penelitian-penelitian sejenis di masa-masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual menjelaskan tentang teori-teori yang dipergunakan sesuai dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Kompensasi dan efektivitas Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Pangrango 1 Bogor dijelaskan di bawah ini.

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Sebelum kita membahas kepuasan kerja, istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.¹ Menurut Edy Sutrisno dalam bukunya menjelaskan bahwa “kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja,, dan hal hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”².

Rose menyatakan bahwa “kepuasan kerja pada dasarnya adalah seberapa besar perasaan positif atau negatif yang diperlihatkan karyawan terhadap

¹. Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011) p.74.

². Edy Sutrisno , loc. cit.

pekerjaannya”³. Armstrong mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai sikap dan perasaan orang tentang pekerjaan mereka”⁴.

Dari beberapa pendapat diatas dapat terlihat kepuasan kerja merupakan sebuah efek ataupun tanggapan berupa sikap dan perasaan yang keluar atas apa yang didapatkan. Sikap positif dan menguntungkan terhadap pekerjaan menunjukkan kepuasan kerja. Sikap negatif dan tidak menguntungkan terhadap pekerjaan menunjukkan ketidakpuasan kerja

Handoko mengemukakan bahwa, “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”⁵. Pendapat ini senada dengan apa yang dikemukakan Locke bahwa “*job satisfaction is actually an enjoyable and exciting emotional condition which someone get in their work*”⁶. Artinya, “kepuasan kerja sebenarnya merupakan kondisi emosional yang menyenangkan dan menarik yang seseorang dapatkan dari pekerjaan mereka”.

Menurut Davis, “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”⁷. Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan tingkat emosional seorang karyawan dengan apa yang

³ Ni Luh Gede Poniasih, A.A.Sagung Kartika Dewi. Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*.Vol. 4, No. 6, 2015, p. 1561

⁴ Mary Makena Muguongo, Andrew T. Muguna, Dennis K. Muriithi. *Effects Of Compensation On Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya*. *SciencePG* Vol. 3, No. 6 2015: p.51.

⁵ Edy Sutrisno, *ibid.*; p.75.

⁶ Ayesha Yaseen. *Effect Of Compensation Factors On Employee Satisfaction- A Study of Doctor's Dissatisfaction in Punjab. International Journal of Human Resource Studies*, 2013, Vol. 3, No. 1, 2013: p.144.

⁷ I Made Adi Suryadharma, I Gede Riana, dan Desak Ketut Sintaasih, Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Sri Atha Lestari Denpasar).*E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* Vol. 5, No. 2, 2016. p.339.

diterimanya dari perusahaan. Sedangkan Martoyo berpendapat bahwa, “kepuasan kerja merupakan hasil balas jasa kerja karyawan, baik yang berupa finansial maupun yang non finansial”⁸. Kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Robbins mengistilahkan “kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selanjutnya dijelaskan pula bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaannya itu”⁹.

Vecchio dalam Wibowo menyatakan “kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan - harapannya terhadap pengalaman masa depan”¹⁰.

Menurut Hasibuan, “kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian

⁸ Rocky Potale, Yantje Uhing. Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.1 Maret 2015: p.65.

⁹Wibawa Prasetya, Yoseph Stepanus Suryono. Kajian Empiris Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan (Studi Kasus : Pada PT. KMK Global Sport). *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST)* 2014:p B-181.

¹⁰Dewi Sartika Handayani, Hubungan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Komunikasi*, Vol 2, No 3, 2014 :49

terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya”¹¹.

Pendapat tersebut selaras dengan pernyataan Hashim, & Mahmood, bahwa, “*Job satisfaction is an affective reaction to an individual’s work situation*”¹². Artinya “Kepuasan kerja merupakan reaksi afektif untuk situasi kerja individu”. Hal ini dapat didefinisikan sebagai perasaan keseluruhan tentang pekerjaan atau karir dan dapat berhubungan dengan hasil yang spesifik, seperti gaji, lingkungan kerja, keamanan kerja peluang promosi antara lain.

Secara konseptual sintesis kepuasan kerja adalah merupakan suatu sikap, perasaan dan kondisi emosional yang didapatkan dan diperlihatkan oleh seseorang tentang pekerjaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang dirasakan oleh setiap individu dengan standar yang berbeda beda disetiap intividunya.

2.1.1.2 Teori Kepuasan Kerja

Banyak teori yang menjelaskan tentang kepuasan kerja karyawan. Salah satunya menurut Rivai dan Sagala teori kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah:

¹¹ Rocky Potale, Yantje Uhing, loc. cit.

¹² Mary Makena Muguongo, Andrew T. Muguna, Dennis K. Muriithi, loc. cit.

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)
2. Teori keadilan (*Equity theory*)
3. Teori dua faktor (*Two factor theory*)¹³

Seorang karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada. Seorang karyawan yang mendapatkan lebih besar yang didapatkan dibandingkan dengan apa yang dipersepsikan kepuasannya akan lebih tinggi lagi, sehingga terdapat *discrepancy* positif. Apabila seorang karyawan akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja.

Teori ini disebut dengan teori keadilan (*equity*). Komponen -komponen yang terdapat dalam teori keadilan (*equity*) diantaranya Input, out comes, dan comparison person. Input adalah faktor yang bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Out comes adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seseorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti, upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

Input dan *out comes* yang karyawan rasakan akan dibandingkan dengan karyawan lain diperusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya dimasa lalu. karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya

¹³ Veithzal Rivai dan Ela Jauvani Segala, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2011), p.856.

dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan tersebut tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

Dalam pendapatnya Herzberg menjelaskan bahwa “Hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik bisa menentukan keberhasilan atau kegagalan”¹⁴.

Dalam mencapai kepuasan kerjanya menurut Herzberg karyawan memiliki paling tidak mempunyai dua karakteristik yaitu *satisfies* yang bersifat intrinsik atau motivator dan *dissatisfies* yang bersifat ekstrinsik. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh pengahragaan, dan promosi. Terpenuhinya faktor-faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Selanjutnya Greenberg dan Baron juga menyatakan bahwa *two-factor theory is a theory of job satisfaction suggesting that satisfaction and dissatisfaction stem from different groups of variables (motivators and hygiene factor, respectively)*. Dapat diartikan “Teori dua faktor adalah teori kepuasan kerja menunjukkan

¹⁴ Stephen P Robbins dan Timothy A. Judge, Perilaku organisasi (Jakarta: Salemba Empat, 2009), p.227

bahwa kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok yang berbeda dari variabel (motivator dan faktor hygiene, masing-masing”

Selain yang dijelaskan oleh Rivai dan Sagala, Mangkunegara juga menjelaskan bahwa teori kepuasan kerja terbagi atas:

1. Teori keseimbangan (*Equity theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen-komponen dari teori ini adalah *Input*, *Outcome*, dan *Comparison person*.

2. Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)

3. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

4. Teori pandangan kelompok (*Social reference group theory*)

5. Teori dua faktor (*Two factors*)¹⁵.

2.1.1.3 Dimensi Kepuasan kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana faktor-faktor tersebut memberikan kepuasan kerja karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sehingga setiap perusahaan sebisa mungkin memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Robbins dan Judge bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja merupakan dimensi dari kepuasan kerja itu sendiri, antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pembayaran

¹⁵ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), p.120

3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan Kerja¹⁶.

Pekerjaan yang relatif menantang dan membangkitkan semangat cenderung disukai oleh karyawan dibandingkan dengan pekerjaan yang membosankan termasuk dalam pekerjaan itu sendiri. Balas jasa dari yang mereka kerjakan atas kesesuaian dengan beban kerja, resiko kerja dan jenis kerja dimaksud dengan pembayaran. Pemberian promosi jenjang karir yang jelas untuk naik jabatan termasuk dalam promosi. Atasan yang memberikan pengawasan selama pekerjaan berlangsung disebut dengan pengawasan serta dukungan dan bantuan yang diberikan sesama karyawan disebut dengan rekan kerja.

Hampir serupa dengan Robbins dan Judge, Badeni mengemukakan beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan sekaligus dapat dipakai untuk mengukur kepuasan kerja adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Rekan sekerja
4. Atasan
5. Promosi
6. Lingkungan kerja¹⁷

¹⁶ Stephen P Robbins dan Timothy A Judge, *op. cit.*, p. 110

¹⁷ M.A. Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Bandung: CV Alfabeta 2013), p.44

Faktor pertama yaitu pekerjaan itu sendiri, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang yang mungkin terdapat kesesuaian dengan kemampuan, minat, dan lain-lain. Faktor kedua yaitu gaji, jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Gaji dapat meningkatkan kepuasan kerja apabila gaji yang diterima seseorang dirasakan dapat memenuhi kebutuhan (kebutuhan pangan, sandang, perumahan), memenuhi keadilan internal (gaji sesuai dengan tingkat usaha yang dilakukan, keahlian yang dimiliki, dan pengalaman yang dimiliki dibandingkan orang lain), dan memenuhi keadilan eksternal (gaji sesuai dengan apa yang diterima pihak lain dalam pekerjaan yang sama di perusahaan lain).

Faktor ketiga yaitu rekan sekerja, teman-teman yang senantiasa berinteraksi di dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau sebaliknya tidak menyenangkan. Rekan kerja yang menyenangkan dapat berupa rekan kerja yang memberikan dorongan, membantu, dan lain-lain. Faktor keempat yaitu atasan, atasan yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan atau menyenangkan bagi seseorang. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Faktor kelima yaitu promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan terdapat kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Faktor

keenam yaitu lingkungan kerja, kenyamanan tempat bekerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Kenyamanan dapat berkaitan dengan penerangan yang cukup, ventilasi yang memberikan kesegaran dan kebersihan tempat kerja. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Selain pendapat diatas, Lussier menjelaskan dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. The work itself (Pekerjaan itu sendiri).
2. Pay (Gaji)
3. Supervision (Pengawasan)
4. Attitude toward work (Sikap terhadap pekerjaan)
5. Co-workers (Rekan Kerja)
6. Growth and upward mobility (Kesempatan untuk berkembang)¹⁸.

Lussier menambahkan sikap terhadap pekerjaan dan kesempatan untuk berkembang. Sikap terhadap pekerjaan adalah sebagai suatu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sikap terhadap pekerjaan itu sendiri adalah perilaku yang diberikan karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari attitude karyawan. Jika attitude dari karyawan tersebut adalah positif, maka tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut adalah tinggi, begitu juga sebaliknya. Kesempatan setiap karyawan untuk mengembangkan karir diperusahaan disebut dengan kesempatan untuk berkembang.

¹⁸ Robert N Lussier, *Human Relations in Organizations: Application and Skill Building*, (New York: The McGraw-Hill Company Inc., 2008), p. 83.

Selain itu Luthans juga menunjukkan bahwa terdapat 6 faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu :¹⁹

1. Pekerjaan itu sendiri. Menurut Luthans, unsur ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan memperoleh kesempatan untuk belajar dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab.
2. Kompensasi. Menurut Robbins, bahwa para karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standard pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.
3. Kesempatan Promosi Menurut Luthans mengatakan bahwa kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan. Dengan demikian promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.
4. Supervisi. Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi.
5. Rekan kerja. Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasihat atau saran, bantuan kepada sesama rekan kerja. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan lebih menyenangkan.
6. Kondisi Kerja Apabila kondisi kerja bagus (lingkungan yang bersih dan menarik), akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani. Sebaliknya jika kondisi kerja tidak menyenangkan (panas dan berisik) akan berdampak sebaliknya

Berdasarkan penjelasan dari para ahli, maka diketahui terdapat beberapa dimensi dalam menilai kepuasan kerja seperti pekerjaan itu

¹⁹Wibawa Prasetya, Yoseph Stepanus Suryono. Loc, cit.

sendiri, sikap terhadap pekerjaan, promosi, supervise, kesempatan untuk berkembang, dan rekan kerja.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Ojo mengemukakan bahwa “Compensation is a fundamental component of human resource management It covers economic reward in the form of wages and salaries as well as benefits, indirect compensation or supplementary pay”²⁰.

Maksudnya “Kompensasi adalah komponen fundamental dari manajemen sumber daya manusia ini mencakup imbalan ekonomi dalam bentuk upah dan gaji serta tunjangan, kompensasi tidak langsung atau membayar tambahan”. Hal ini senada dengan Marwansyah yang menyatakan bahwa “kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi”²¹. Sistem kompensasi yang sesuai dan tepat dipercaya akan dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, komitmen, dan kontribusi sumber daya manusia dalam organisasi.

²⁰ Jamilu B. Salisu, Ezekiel Chinyio, Subashini Suresh. *The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria. The Business and Management Review*, Vol 6, No 4, 2015: p.283

²¹ A.A Sg Rini Candra Adelia, Ni Wayan Mujiat, Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Sters Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS Dharma Kerti. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 4, 2016:p.3337

Menurut Hasibuan dijelaskan bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima anggota sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”²². Pangabean, menyatakan “kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”²³. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah insentif dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Sesuai dengan pernyataan tersebut, Ardana,dkk. menyatakan “kompensasi merupakan suatu timbal balik dari apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan baik dalam bentuk uang, barang, maupun kenikmatan lainnya yang diberikan oleh perusahaan”²⁴. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensai berbentuk barang artinya kompensais dibayar dengan barang.

Gaol mendefinisikan “kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya

²² Muhamad Agus Rakhman, Masjaya, Sugandi. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Administrative Reform*, Volume 1, Nomor 1, 2013: 318.

²³ A.A Sg Rini Candra Adelia, Ni Wayan Mujiat, loc. cit:p.3342

²⁴ I Gede Mahendrawan, Ayu Desi Indrawati. Pengaruh Benban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 11, 2015: p.3938

pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi”²⁵. Menurut Nitisemito, “kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada perusahaannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap”²⁶. “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka” menurut Handoko²⁷.

Secara konseptual sintesis kompensasi adalah merupakan suatu penghargaan ataupun imbalan langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan yang diberikan oleh perusahaan atas segala kontribusi yang telah diberikan. Kompensasi dapat diperoleh berupa finansial maupun non finansial.

2.1.2.2 Dimensi Kompensasi

Kompensasi sangat penting peranannya bagi setiap karyawan. Menurut Rivai indikator-indikator yang terkandung dalam kompensasi sebagai berikut.

1. Gaji adalah total pendapatan karyawan di perusahaan sesuai dengan tugas dan pekerjaannya. Indikator gaji dalam penelitian ini diukur dari penilaian responden mengenai kecukupan gaji yang diterima dalam satuan bulan atas hasil kerja mereka
2. Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. Indikator tunjangan dalam penelitian ini diukur dari penilaian responden mengenai kesesuaian tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka dengan tugas dan tanggung jawab.
3. Bonus adalah tambahan pendapatan yang diterima oleh karyawan yang disesuaikan dengan target realisasi pekerjaan tiap bulannya. Indikator bonus

²⁵ Aprilia Christy Mawei, Olivia Nelwan, Yantje Uhing. Kepemimpinan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI (Persero), TBK. KCU Manado. *Jurnal EMBA* Vol.2 No.2 2014: p.946.

²⁶ I Made Adi Suryadharma, I Gede Riana, dan Desak Ketut Sintaasih, op.cit p.340

²⁷ Rocky Potale, Yantje Uhing, loc. cit.

dalam penelitian ini diukur dari penilaian responden mengenai kesesuaian bonus yang diberikan dengan keuntungan perusahaan.

4. Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan selain dalam bentuk uang ataupun barang. Kompensasi finansial dapat diukur dengan pendapat responden mengenai penghargaan yang diberikan pimpinan terhadap hasil kerja karyawan²⁸.

Simamora menjelaskan komponen-komponen dan keseluruhan program kompensasi dapat dibagi dalam bentuk-bentuk :

1. Kompensasi finansial atau kompensasi langsung (*direct compensation*)
2. Kompensasi non financial atau kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)²⁹.

Kompensasi langsung terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Strauss dan Sayler menyatakan ada 5 dimensi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut³⁰:

1. Gaji, yaitu jumlah gaji atau upah yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut
2. Pekerjaan, yaitu tingkat hingga dimana tugas-tugas tersebut dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
3. Promosi, yaitu tersedianya peluang-peluang untuk mencapai kemajuan dalam jabatan.

²⁸ I Gede Mahendrawan, Ayu Desi Indrawati. Op. cit, p. 3498

²⁹ Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami, Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, Vol 7, No. 1, 2014: p.29.

³⁰ A.A Sg Rini Candra Adelia, Ni Wayan Mujiat, loc. Cit: p.3341

4. Supervisi, yaitu kemampuan supervisor untuk menunjukkan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan kerja, yaitu tingkat hingga dimana para rekan sekerja bersikap bersahabat dan kompeten.

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas, dapat kita simpulkan bahwa dimensi dari kompensasi berupa dimensi finansial dan dimensi non finansial.

2.1.3 Komunikasi Interpersonal

2.1.3.1 Pengertian Efektivitas Komunikasi Interpersonal

Tahap awal peneliti akan membahas mengenai definisi komunikasi secara *universal*. Danang mengatakan, “komunikasi berasal dari bahasa latin, yaitu *communis* yang artinya bersama”³¹. Dimana arti dari bersama disini adalah komunikator berusaha untuk mencari kebersamaan dengan si penerima pesan. Sedangkan menurut Miapiare , “komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi adalah hubungan antar manusia. (human relation) yang menunjuk kepada interaksi atau seperangkat keterampilan untuk berkomunikasi secara efektif³²” Baik secara verbal maupun non verbal dengan ciri langsung, kedekatan secara fisik, melibatkan kepercayaan, keterbukaan, keakraban, dan kehangatan dalam dalam kadar tertentu.

Muhammad berpendapat, bahwa “proses komunikasi yang terjadi didalam organisasi khususnya yang menyangkut komunikasi antara pimpinan dan karyawan merupakan faktor penting dalam menciptakan suatu organisasi yang

³¹ Danang Sunyoto. *Perilaku Organisasional*. (Yogyakarta: CAPS, 2013), p. 54.

³² Anggi Annisa Febriati, Efektifitas Komunikasi Antar Pribadi Guru Dan Siswa Dalam Mencegah Kenakalan Siswa Di SMA Negeri 1 Kota Bontang. *eJournallmu Komunikasi*, Vol 2, No 4, 2014: p.289.

efektif”³³. Komunikasi yang efektif tergantung dari hubungan atasan bawahan yang memuaskan yang dibangun berdasarkan iklim dan kepercayaan atau suasana organisasi yang positif. Agar hubungan ini berhasil harus ada kepercayaan dan keterbukaan antara atasan dan bawahan.

Komunikasi efektif menurut Romli adalah “komunikasi yang berhasil mencapai tujuan, mengesankan, dan mampu menghasilkan perubahan sikap (*attitude change*) pada komunikan”³⁴. Secara etimologis kata efektif (*effective*) sering diartikan dengan mencapai hasil yang diinginkan (*producing desired result*), dan menyenangkan (*having a pleasing effect*).

Bovee dan Thill berpendapat “komunikasi yang efektif dapat membantu untuk mengatur arus kerja, memperbaiki hubungan bisnis, meningkatkan citra profesional, dan memberikan berbagai manfaat penting lainnya”³⁵. Walter Lippman dalam Effendy juga menjelaskan “komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang berusaha memilih cara yang tepat agar gambaran dalam benak dan isi kesadaran dari komunikator dapat dimengerti, diterima bahkan dilakukan oleh komunikan”³⁶.

³³ Eni Fitriyani. Analisis Kegiatan Komunikasi Organisasi Pada PT. Kresna Duta Agroindo Perkebunan Sinar Mas Group Kecamatan Komben Kabupaten Kitai Timur. *eJournal Ilmu Komunikasi*, vol.1,no.2,2013:p.529

³⁴ Ade Tuti Turistiati, Pentingnya Komunikasi Efektif Dalam Mensosialisasikan Dan Mewujudkan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. *Prosiding Seminar STIAMI* Vol 3, No. 01, 2016:p.105

³⁵ Joulanda Tambingon, Bernhard Tewel, Petrus Tumade. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wilayah V PT. Pegadaian (persero) Manado. *Jurnal EMBA* Vol.2 No.4, 2014: p.3

³⁶ Ade Tuti Turistiati, loc, cit.

Menurut Keith Jones & John W. Newstrom, komunikasi yang efektif memiliki 4 unsur yaitu :³⁷

1. Lingkungan yang suportif, kerja tim paling besar kemungkinannya berkembang apabila pimpinan menciptakan lingkungan yang suportif baginya.
2. Kejelasan peran, kelompok hanya dapat bekerja sama sebagai suatu tim apabila semua anggotanya mengetahui peran sesama anggota yang lain dengan siapa mereka akan berinteraksi.
3. Tujuan Tinggi, tanggung jawab utama para manajer adalah berusaha menjaga anggota tim agar tetap berorientasi pada tugas mereka secara menyeluruh. Akan tetapi ada kalanya kebijakan organisasi tidak mendorong kerja tim.
4. Kepemimpinan yang sesuai, sebagian tugas tim menunjukkan kurva prestasi serupa dengan daur hidup produk awal tentative, tahap pertengahan yang produktif dan berangsur angsur menurun setelah beberapa tahun.

Rakhmat menyatakan bahwa syarat-syarat untuk berkomunikasi secara efektif antara lain ³⁸:

1. Menciptakan suasana yang menguntungkan.
2. Menggunakan bahasa yang mudah ditangkap dan dimengerti.
3. Pesan yang disampaikan dapat menggugah perhatian atau minat di pihak komunikan.
4. Pesan dapat menggugah kepentingan di pihak komunikan yang dapat menguntungkannya.
5. Pesan dapat menumbuhkan sesuatu penghargaan atau *reward* di pihak komunikan.

Secara konseptual sintesis efektivitas komunikasi interpersonal merupakan komunikasi dengan menggunakan cara yang efektif dalam pencapaiannya dan

³⁷ Wibawa Prasetya, Yoseph Stepanus Suryono. Loc. Cit:p.B-180

³⁸ Ade Tuti Turistiati, loc, cit.

berhasil mencapai tujuan, mengesankan, dan mampu menghasilkan perubahan sikap

2.1.3.2 Faktor Faktor Efektivitas Komunikasi Interpersonal

Menurut Devito, faktor faktor efektivitas komunikasi interpersonal dimulai dengan lima kualitas umum yang dipertimbangkan, yaitu³⁹:

1. Keterbukaan (*Openness*), kualitas keterbukaan mengacu pada sedikitnya tiga aspek dari komunikasi interpersonal, yaitu
 - a) Komunikator interpersonal yang efektif harus terbuka kepada orang yang diajak berinteraksi untuk mengungkapkan informasi yang biasanya disembunyikan.
 - b) Mengacu pada kesediaan komunikator untuk berinteraksi secara jujur terhadap stimulus yang datang.
 - c) Menyangkut kepemilikan perasaan dan pikiran.
2. Empati (*Empathy*), merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain pada suatu saat tertentu dari sudut pandang orang lain itu. Orang yang empatik mampu memahami motivasi dan pengalaman orang lain, perasaan dan sikap mereka, serta harapan dan keinginan mereka untuk masa yang akan datang
3. Sikap Mendukung, hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung. Komunikasi yang terbuka dan empatik tidak dapat berlangsung dalam suasana yang tidak mendukung. Kita memperlihatkan sikap mendukung dengan bersikap deskriptif, spontan dan profesional.
4. Sikap Positif (*Positiveness*). Kita mengkomunikasikan sikap positif dalam komunikasi interpersonal dengan cara menyatakan sikap positif dan mendorong orang yang menjadi teman kita untuk berinteraksi. Sikap positif mengacu pada dua aspek dari komunikasi interpersonal yaitu : komunikasi interpersonal terbina jika seseorang memiliki sikap positif terhadap diri mereka sendiri dan perasaan positif untuk situasi komunikasi pada umumnya sangat penting untuk interaksi yang efektif.

³⁹ Wibawa Prasetya, Yoseph Stepanus Suryono, loc, cit

5. Kesetaraan (*Equality*). Komunikasi interpersonal akan lebih efektif jika suasananya setara. Hal ini berarti harus ada pengakuan secara tertutup bahwa kedua belah pihak sama-sama berharga dan bernilai, dan masing-masing pihak mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan. Kesetaraan berarti kita menerima pihak lain atau memberikan penghargaan positif tak bersyarat kepada orang lain.

Rakhmat menjabarkan, ada tiga faktor utama yang menumbuhkan serta mempengaruhi hubungan interpersonal dalam komunikasi interpersonal. Beliau berasumsi bahwa bukan berapa kali komunikasi dilakukan, namun bagaimana komunikasi itu dilakukan. Adapun faktor tersebut antara lain:

1. Percaya (*trust*)
2. Sikap Suportif
3. Sikap Terbuka (*open-mindedness*)⁴⁰

Diantara berbagai faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal, faktor percaya adalah yang paling penting. Percaya meningkatkan komunikasi interpersonal karena membuka saluran komunikasi, memperjelas pengiriman dan penerimaan informasi, serta memperluas peluang komunikasi untuk mencapai maksudnya. Ada tiga faktor utama yang menumbuhkan komunikasi yang didasari sikap percaya, yaitu menerima, empati dan kejujuran.

Sikap suportif adalah sikap yang mengurangi sikap defensif dalam komunikasi. Komunikasi defensif dapat terjadi karena faktor-faktor personal (ketakutan, kecemasan, harga diri yang rendah, pengalaman defensif, dan sebagainya) atau faktor-faktor situasional.

⁴⁰Jalaluddin Rakhmat. *Psikologi Komunikasi*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), p. 127-136.

Sikap terbuka amat besar pengaruhnya dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif. Lawan dari sikap terbuka adalah dogmatis atau bisa disebut juga karakteristik orang tertutup. Agar komunikasi interpersonal yang kita lakukan melahirkan hubungan interpersonal yang efektif, dogmatisme harus digantikan dengan sikap terbuka. Bersama-sama dengan sikap percaya dan sikap suportif, sikap terbuka mendorong timbulnya saling pengertian, saling menghargai, dan saling mengembangkan kualitas hubungan interpersonal.

Berdasarkan beberapa peneliti diatas, dapat disimpulkan bahwa dimensi dari efektivitas komunikasi interpersonal adalah keterbukaan (*openness*), empati (*emphaty*), sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan.

2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

Hasil penelitian yang relevan sesuai dengan penelitian Pengaruh Kompensasi dan Efektivitas Komunikasi Intrapersonal terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor

- 1. I Made Adi Suryadharma, I Gede Riana, dan Desak Ketut Sintaasih, Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PR. BPR Sri Artha Lestari Denpasar).E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Vol. 5,No. 2,2016.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja serta pengaruh kepuasan kerja

terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sri Artha Lestari – Denpasar. Populasi penelitian ini sebanyak 194 orang dan sampel 66 orang, yang ditentukan dengan rumus Slovin. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (Path Analysis).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi diukur dengan 9 butir pernyataan. Nilai skor rata-rata variabel kompensasi sebesar 3,53 dimana hasil tersebut menggambarkan kinerja karyawan tergolong baik. Pernyataan responden bahwa karyawan memiliki keyakinan yang tinggi terhadap insentif yang diberikan adil dan transparan sesuai dengan prestasi kerja yang telah dicapainya memiliki nilai tertinggi dengan nilai rata-rata 3,71 dan insentif yang diterima sudah sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai memiliki nilai rata-rata 3,61. Tunjangan jabatan yang sesuai dengan berat ringannya tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan serta promosi jabatan yang diberikan secara adil oleh pimpinan atas prestasi kerja yang dicapai memiliki nilai rata-rata yang sama yaitu dengan nilai 3,55.

**2. Mary Makena Muguongo, Andrew T. Muguna, Dennis K. Muriithi.
Effect of Compensation on Job satisfaction Among Secondary School
Teacher in Maara Subb Country of Tharaka Nithi County, Kenya.
SciencePG Vol. 3, No. 6 2015**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan dampak dari kedua kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini

menggunakan desain penelitian survei deskriptif. Stratified random sampling digunakan untuk memilih ukuran sampel dari 214 guru diambil dari populasi target 474. Tanggapan dikumpulkan melalui pemberian kuesioner. Validitas dan reliabilitas kuesioner ditingkatkan melalui studi percontohan dilakukan di tiga sekolah di Meru Selatan Sub-County. Untuk memastikan validitas ofthe instrumen, baik validitas wajah dan konten digunakan. Data yang dikumpulkan dikategorikan kode dan kemudian ditabulasi menggunakan SPSS. Data kualitatif dianalisis menggunakan statistik deskriptif, berarti tabel frekuensi dan persentase. Hipotesis diuji dengan menggunakan chi-square. Penelitian ini menetapkan bahwa gaji pokok, tunjangan dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja guru untuk sebagian besar.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa guru sangat tidak puas dengan semua aspek dari kompensasi yang mereka terima.

3. A.A Sg Rini Candra Adelia, Ni Wayan Mujiati. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Sters Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS Dharma Kerti. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, 2016: p.3336.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Dharma Kerti Tabanan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Rumah Sakit Dharma Kerti Tabanan. Sampel yang diambil sebanyak 87 responden. pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

Pengukuran data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 poin. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Ayesha Yaseen, Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction- A Study of Doctor's Dissatisfaction in Punjab. International Journal of Human Resource Studies, 2013, Vol. 3, No. 1, 2013

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui berbagai masalah manajemen kompensasi untuk para dokter di rumah sakit sipil dan untuk mengeksplorasi bahwa kompensasi memiliki efek langsung pada dokter "s tingkat kepuasan. Penelitian ini merupakan penelitian tentatif mana survei telah dilakukan di rumah sakit sipil terkenal kota-kota utama Punjab seperti Lahore, Faisalabad, Rawalpindi, Multan dan Bahawalpur. Data primer telah dirakit melalui kuesioner. Dan data sekunder yang dikumpulkan melalui makalah penelitian.

Hasil menunjukkan bahwa gaji, pengakuan, kesempatan promosi, dan pekerjaan yang berarti merupakan faktor manajemen kompensasi yang memiliki efek langsung terhadap kepuasan kerja pada dokter. Tapi alasan utama ketidakpuasan dokter adalah, karena mereka tidak mendapatkan struktur layanan yang tepat dan tidak menemukan pekerjaan mereka bermakna. Pemerintah harus

meningkatkan kepuasan dokter dengan menyediakan jenis kompensasi finansial non.

5. Rocky Potale, Yantje Uhing. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULut Cabang Utama Manado. Jurnal EMBA, Vol.3 No.1 Maret 2015.

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah kompensasi dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank SULUT Cabang Utama Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank SULUT Cabang Utama Manado. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 88 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial kedua variabel kompensasi dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

6. I Gede Mahendrawan, Ayu Desi Indrawati. Pengaruh Beban Kerjadan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11, 2015.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mengambil lokasi di PT.

Panca Dewata Denpasar dengan jumlah responden sebanyak 47 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja dan kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata

7. Abayomi Olarewaju Adeoye, Ziska Fields. Compensation Management and Employee Job Satisfaction: A Case of Nigeria. J Soc Sci, Vol.41, No.3, 2014.

Penelitian ini merupakan upaya untuk menyelidiki hubungan antara manajemen kompensasi dan kepuasan kerja karyawan di Sektor Asuransi Nigeria. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan informasi itu angket. sejumlah, 250 kuesioner diberikan kepada karyawan dari sebuah perusahaan asuransi, 213 yang diambil dan 212 ditemukan dapat digunakan untuk tingkat tanggapan 84,4%.

Analisis statistik menunjukkan bahwa manajemen kompensasi dan kepuasan kerja karyawan secara signifikan berkorelasi meskipun lemah dan bahwa manajemen kompensasi berdampak pada motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

- 8. Aprilia Christy Mawei, Olivia Nelwan, Yantje Uhing. Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado. Jurnal EMBA Vol.2 No.2 2014: p.946.**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. Kantor Cabang Utama (KCU) Manado. Metode penelitian yang digunakan asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 68 karyawan, dan jumlah responden 68, dengan menggunakan metod sampling jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado.

- 9. Sopiah. The Effect of Compesation Toward Job Satisfaction And Job Performance of Out Sourcing Employees of Syariah Bank in Malang Indonesia. International Journal of Learning & Development Vol. 3, No, 2, 2013.**

Apakah kompensasi memberi kepuasan kerja kepada karyawan adalah pertanyaan, dan pertanyaan berikutnya adalah apakah kepuasan kerja mereka juga mempengaruhi kinerja mereka. Hasil penelitian menyimpulkan: (1) Kompensasi yang diterima oleh outsourcing karyawan bank Syariah di kota Malang, baik kompensasi finansial dan non finansial secara umum dianggap sebagai tingkat

kepuasan, cukup puas dan sangat puas (2) Kepuasan kerja karyawan outsourcing Syariah bank di kota Malang, tingkat persepsi cukup puas, puas dan sangat puas (3) Kinerja outsourcing karyawan bank Syariah di kota Malang adalah di tingkat cukup baik, baik dan sangat baik (4) Ada positif yang signifikan keuangan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara langsung (5) Ada kompensasi keuangan yang positif signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (6) Ada pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan secara langsung (7) Ada kompensasi non finansial yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja . Dari hasil ini disarankan (1) Untuk bank Syariah:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan mengaku kompensasi finansial, kompensasi non finansial yang diterima sudah baik, cukup baik dan sangat baik mendorong outsourcing kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.

10. Jamilu B. Salisu, Ezekiel Chinyio, Subashini Suresh. The Impact of Compensation On Job Satisfaction of Public Sector ontruction Workers of Jigawa State of Nigeria. The Business and Management Review, Vol 6, No 4, 2015

Sebuah studi membentuk kerangka teoretis berdasarkan teori ekuitas dan menggunakannya untuk memeriksa bagaimana paket kompensasi yang berbeda mungkin mempengaruhi kepuasan kerja pekerja. The positivis paradigma; yang memegang prinsip bahwa pengetahuan tiba di melalui pengumpulan fakta-fakta yang memberikan dasar hukum, dipandu penelitian empiris ini, difokuskan pada

sektor konstruksi publik di jigawa, Nigeria. Kuesioner dikembangkan, diuji-coba dan dikelola untuk mengumpulkan data pada kepuasan kerja pekerja mengenai empat aspek diganti rugi, yaitu: gaji, tunjangan, penghargaan masa kerja dan pensiun. Sebanyak 265 kuesioner diberikan dan 260 dikumpulkan, mewakili tingkat tanggapan 98%. Tidak ada kuesioner adalah valid atau dikembalikan belum selesai. Responden dipilih dengan menggunakan teknik stratified random sampling. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan model persamaan struktural. Temuan dari studi ini menunjukkan bahwa dampak kompensasi positif terhadap kepuasan kerja pekerja.

11. Ayyub Sheikhy, Seyed Mohammad Tafreshi. Impact Of The Effectiveness Of Organizational Communication On Job Satisfaction Through Job Motivation Of Employees Of Car Parts Manufacturing Co. Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences, Vol.5, No.S1, 2015.

Penelitian ini merupakan soliditary dan kausal (subsequence) jenis menentukan efektivitas komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja karyawan bagian Mobil Manufacturing Co. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan bagian Mobil Manufacturing Co di antaranya 248 dipilih oleh simple random sampling untuk penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga kuesioner efektivitas komunikasi organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja yang didistribusikan dan dikumpulkan antara anggota populasi penelitian setelah konfirmasi reliabilitas dan validitas. Data yang

dikumpulkan dari kuesioner dianalisis dengan menggunakan SPSS dan software LISREL dan mempekerjakan metode statistik deskriptif dan terakhir.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Shiraz Perusahaan Telekomunikasi, efektivitas komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, efektivitas komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja bertindak sebagai mediator dalam arah dampak pada kepuasan kerja dan komunikasi organisasi.

Tabel 2.1
Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang	Judul	Variabel		
	Tahun		X1	X2	Y
1	Suryadharna, Riana, Sintaasih, 2016	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PR. BPR Sri Artha Lestari Denpasar)	✓	-	✓
2	Mary, Andrew, Dennis, 2015	Effect of Compensation on Job satisfaction Among Secondary School Teacher in Maara Subb Country of Tharaka Nithi County, Kenya	✓	-	✓
3	Candra, Mujiati, 2016	. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Sters Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS Dharma Kerti	✓	-	✓
4	Ayesha, 2013	Effect of Compentation Factors on Employee Satisfaction- A Study of Doctor's Dissatisfaction in Punjab	✓	-	✓
5	Rocky, Yantje, 2015	Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULut Cabang Utama Manado	✓	-	✓
6	Mahendrawan, Indrawati, 2015	Pengaruh Beban Kerjadan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar	✓	-	✓

No	Nama Pengarang	Judul	Variabel		
	Tahun		X1	X2	Y
7	Abayomi, Ziska, 2014	Compensation Management and Employee Job Satisfaction: A Case of Nigeria	✓	-	✓
8	Aprilia, Oliia, 2014	Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado	✓	-	✓
9	Sopiah, 2013	. The Effect of Compesation Toward Job Satisfaction And Job Performance of Out Sourcing Employees of Syariah Bank in Malang Indonesia	✓	-	✓
10	Jamilu, Ezekiel, Subashini, 2015	. The Impact of Compensation On Job Satisfaction of Public Sector ontruction Workers of Jigawa State of Nigeria.	✓	-	✓
11	Ayyub, Seyed, 2015	Impact Of The Effektivness Of Organizational Communication On Job Satisfaction Through Job Motivation Of Employees Of Car Parts Manufacturing Co	-	✓	✓

2.3 Kerangka Teorik

Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung variabel yang akan diteliti, maka pada kerangka pemikiran ini akan dijabarkan keterkaitan dari seluruh variabel penelitian. Dalam penelitian ini kepuasan kerja menjadi variabel terikat. Kepuasan kerja sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas yaitu kompensasi dan efektivitas komunikasi interpersonal.

Kepuasan kerja merupakan *output* yang dihasilkan oleh karyawan atas apa yang telah didapatkannya dari segala pekerjaan yang telah dilaksanakannya. Kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional seseorang berupa perasaan puas atau tidak puas terhadap situasi dan kondisi kerja setelah karyawan membandingkan apa yang diharapkan dengan apa yang sebenarnya diperoleh dari

hasil evaluasi pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas apabila apa yang dikerjakan sesuai dengan apa yang di dapatkan.

Kepuasan kerja karyawan harus selalu diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena karyawanlah yang memiliki peran utama dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Dengan diperhatikannya kepuasan kerja mereka, ini akan berpengaruh terhadap hasil kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya apabila kepuasan kerja mereka tinggi. Begitu juga sebaliknya, apabila sikap yang ditunjukkan negatif, maka dapat diindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan tersebut rendah.

Kepuasan kerja juga sangat erat kaitannya dengan kompensasi. Saydam menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang setimpal bukan saja dapat mempengaruhi kondisi material para karyawan juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja, lebih tekun dan lebih berinisiatif sehingga dengan pemberian kompensasi yang memadai dapat mencapai kepuasan kerja, dan saat karyawan puas dalam pekerjaannya akan dapat mencapai kinerja yang lebih baik, dan sesuai dengan kemampuannya. Kompensasi dan efektifitas komunikasi interpersonal merupakan faktor utama yang mempengaruhi seorang karyawan merasa puas maupun tidak dalam pekerjaannya.

Saydam menyatakan bahwa “pemberian kompensasi yang setimpal bukan saja dapat mempengaruhi kondisi material para karyawan juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja, lebih tekun dan lebih berinisiatif

sehingga dengan pemberian kompensasi yang memadai dapat mencapai kepuasan kerja, dan saat karyawan puas dalam pekerjaannya akan dapat mencapai kinerja yang lebih baik, dan sesuai dengan kemampuannya”⁴¹. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor utama untuk mengukur kepuasan kerja.

Lippman dalam Effendy menjelaskan “komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang berusaha memilih cara yang tepat agar gambaran dalam benak dan isi kesadaran dari komunikator dapat dimengerti, diterima bahkan dilakukan oleh komunikan”⁴². Para ahli mendefinisikan komunikasi berdasarkan sudut pandang mereka. Sarah Trenholm dan Arthur Jensen dalam Wiryanto mendefinisikan komunikasi sebagai “A process by which a source transmits a message to a receiver through some channels” (Komunikasi adalah suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran). “Komunikasi yang efektif dapat membuat karyawan merasakan nyaman melakukan pekerjaannya”⁴³.

Komunikasi interpersonal yang efektif meliputi dua aspek utama. Pertama, dimensi pragmatis di mana komunikasi yang efektif dan sukses dalam mencapai tujuan dan keinginan penerima atau pengirim pesan adalah melihat. Yang kedua adalah dimensi kepuasan yang efektivitas tindakan komunikatif berhubungan dengan kesenangan dan sukacita yang terhubung ke praktisi. Jika mereka yang

⁴¹ I Made Adi Suryadharna, I Gede Riana, Desak Ketut Sintaasih. op, cit. p. 338

⁴² Ade Tuti Turistiati, loc, cit.

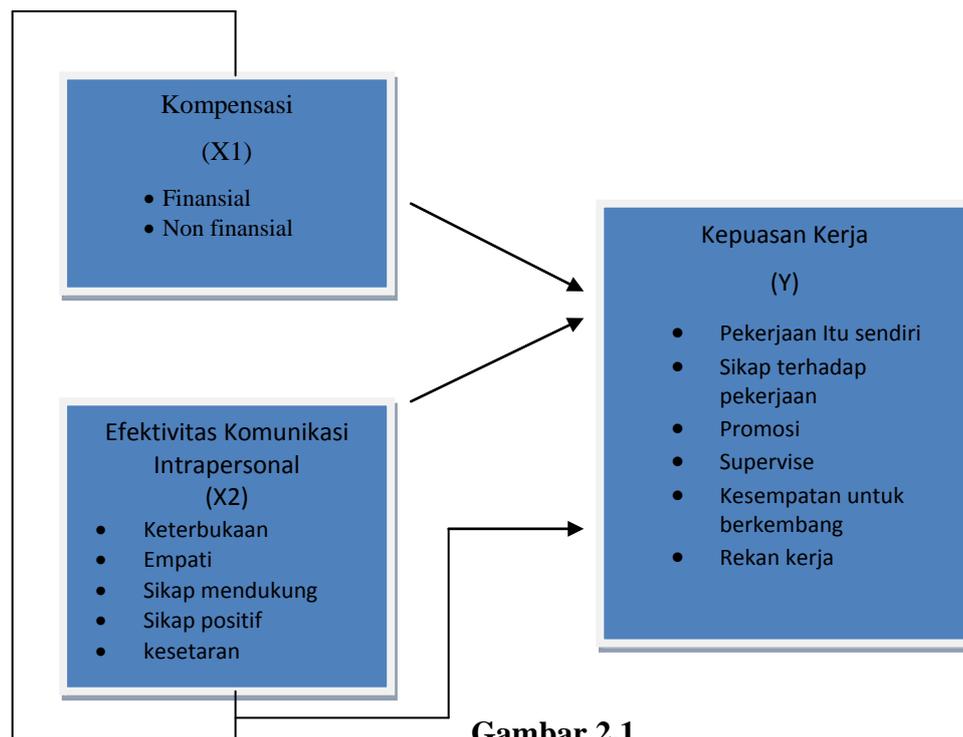
⁴³ *ibid*

terlibat dalam proses komunikasi, menikmati komunikasi interpersonal dengan kriteria kepuasan dapat tersirat tindakan yang efektif.

Berdasarkan review penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti yang meneliti variable kompensasi terhadap kepuasan kerja. Peneliti tersebut adalah Suryadharma, Riana, Sintaasih, Mary, Andrew, Dennis, Candra, Mujiati, Ayesha, Rocky, Yantje, Mahendrawan, Indrawati, Abayomi, Ziska, Aprilia, Oliia, Sopiah, Jamilu, Ezekiel, dan Subashini. Hasil dari penelitian mereka menunjukkan tingkat hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja kuat dan positif. Berarti semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan mempengaruhi kepuasan kerjanya para karyawannya.

Sedangkan untuk variable efektivitas komunikasi interpersonal yang telah diteliti oleh Ayyub dan Seyed menghasilkan efektivitas komunikasi interpersonal mempengaruhi kepuasan kerja.

Dalam penjelasan di atas, maka dalam penelitian ini disimpulkan model penelitian bahwa Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh Kompensasi (X1) dan Efektivitas Komunikasi Interpersonal (X2). Model penelitian ini terdapat pada gambar 2.1



Gambar 2.1
Konstelasi Penelitian

Keterangan gambar :

Variabel Bebas: X1 = Kompensasi

Variabel Bebas: X2 = Efektivitas Komunikasi Intrapersonal

Variabel Terikat: Y = Kepuasan Kerja

—————> = Arah Hubungan

2.4 Perumusan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teoritik, penelitian yang relevan dan kerangka berpikir di atas, dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (H_1)

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Hotel Pangrango 1 Bogor

H_1 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Hotel Pangrango 1 Bogor

2. Hipotesis 2 (H₂)

H₀: Efektivitas Komunikasi Intrapersonal tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Hotel Pangrango 1 Bogor

H₁: Efektivitas Komunikasi Intrapersonal berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Hotel Pangrango 1 Bogor

3. Hipotesis 3 (H₃)

H₀: Kompensasi dan Efektivitas Komunikasi Intrapersonal secara simultan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Hotel Pangrango 1 Bogor

H₁: Kompensasi dan Efektivitas Komunikasi Intrapersonal secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Hotel Pangrango 1 Bogor

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

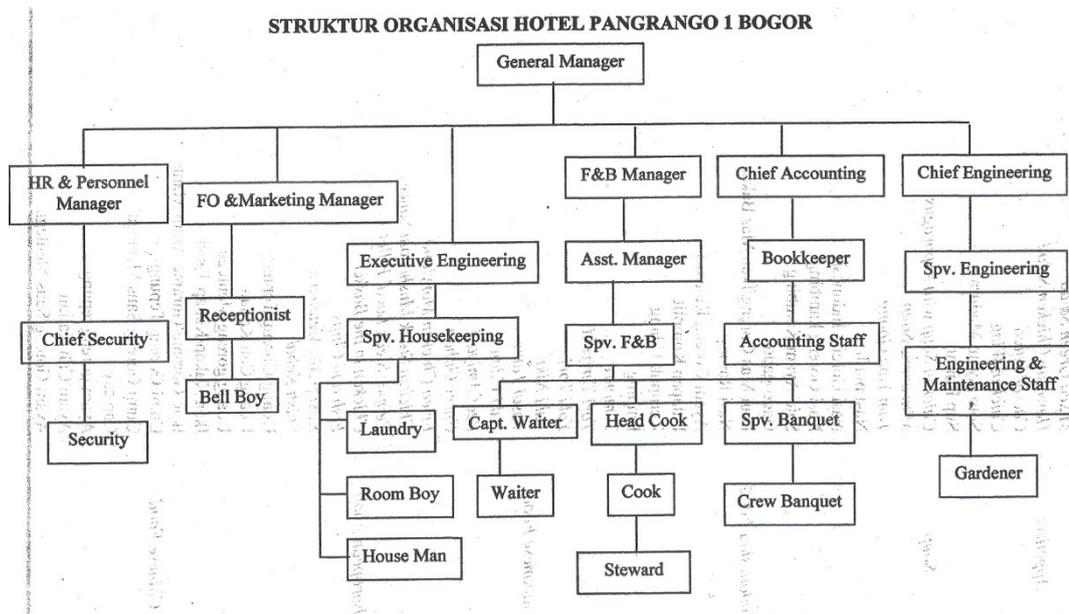
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam rangka penelitian mengenai pengaruh variabel bebas kompensasi dan efektivitas komunikasi interpersonal terhadap variabel terikat kepuasan kerja, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian tersebut di Hotel Pangrango 1 Bogor yang berlokasi di Jalan Pangrango No. 23, Kec. Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat.

Hotel Pangrango 1 Bogor mulai beroperasi sejak tahun 1980. Dimulai dengan bangunan berupa rumah yang berisi 6 kamar dengan fasilitas AC, *Hot & Cold Water*, TV, dan Telephone. Kemudian setelah 1986 pengembangan bisnis ini pun berkembang menjadi rumah yang berfungsi sebagai wisma. Pertama kali diperkenalkan ke halayak umum dilakukan langsung oleh pemiliknya yaitu Ibu Aminah Torik yang dibantu dengan 12 pegawai.

Seiring berkembang dengan pesatnya bisnis di bidang ini, dilakukan lagi perombakan pada tahun 1990 dengan menambahkan kamar sejumlah 26 dan fasilitas berupa kolam renang, *restaurant*, dan ruang rapat. Pada tahun 1991 pun terdapat perubahan status dari wisma menjadi hotel dengan perombakan penambahan kamar mejadi total sejumlah 73 kamar dan 2 ruang rapat dengan kualitas bintang 2. Semenjak tahun 1996 sampai sekarang hotel pangrango mendapat sertifikat berupa hotel bintang 3. Hotel ini dibentuk sampai sekarang dengan 6 bidang kerja, yaitu: *HR & Personnel Manager*, *FO & Marketing*

Manager, Executive Engineering, F&B Manager, Chief Accounting, Chief Engineering



Gambar 3.1

Struktur Organisasi Hotel Pangrango 1 Bogor 2016

Sumber: Dokumen HRD Hotel Pangrango 1, 2016

Gambar diatas menunjukkan struktur organisasi Hotel Pangrango 1 Bogor 2016. Maksud dan tujuan pembuatan struktur organisasi agar dapat memetakan tugas & fungsi dari masing-masing unit kerja, sehingga akan terciptanya suatu kerjasama antar unit kerja yang berjalan dengan baik.

Dikarenakan keterbatasan waktu penelitian yang tersedia, maka peneliti memutuskan bahwa ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan Hotel Pangrango 1 Bogor yang berjumlah 60 orang. Karena diindikasikan terdapat masalah kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan Hotel Pangrango 1 Bogor. Sedangkan waktu yang dilakukan untuk penyelesaian penelitian ini terhitung sejak bulan September 2016 - Januari 2017.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan penelitian eksplanatif (*explanatory*). Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Menurut Sanusi, penelitian deskriptif adalah desain penelitian yang disusun untuk memberikangambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian. Penelitian deskriptif fokus pada penjelasan sistematis tentang fakta yang diperoleh saat penelitian dilakukan.⁴⁴

Sedangkan penelitian eksplanatif (*explanatory*) merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.⁴⁵ Penelitian explanatif dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat. Tujuan dari penelitian explanatif adalah menghubungkan pola-pola yang berbeda namun memiliki keterkaitan dan menghasilkan pola hubungan sebab akibat.⁴⁶ Dalam penelitian ini, metode deskriptif bertujuan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran mengenai kompensasi, efektivitas komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja pada karyawan Hotel Pangrango 1 Bogor

⁴⁴ Anwar Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), p. 13.

⁴⁵ Misbahuddin & Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), p. 10.

⁴⁶ Bambang Prasetyo & Lina Miftahul J, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), p. 43.

Alat ukur (instrumen) yang digunakan untuk mengumpulkan data dari semua variabel yang diteliti diharapkan valid dan reliabel yaitu pada variabel Kepuasan Kerja, Kompensasi, Efektivitas Komunikasi Intrapersonal menggunakan angket (kuesioner). Adapun tahapan penelitian diawali dengan pembuatan instrumen penelitian, selanjutnya dilakukan pengujian terhadap instrumen tersebut dengan menggunakan metode statistik. Setelah mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel, maka tahapan selanjutnya berupa penyebaran instrumen kepada sampel.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Hotel Pangrango 1 Bogor yang tersebar di *HR & Personnel Manager, FO & Marketing Manager, Executive Engineering, F&B Manager, Chief Accounting, Chief Engineering*. Sesuai dengan data yang peneliti dapatkan dari dokumen HR hotel Pangrango 1, total keseluruhan pegawai yang bekerja di Hotel Pangrango 1 Bogor berjumlah 66 pegawai, dimana jumlah tersebut masih bercampur antara karyawan dan direksi.

Sehubungan dengan tujuan penelitian ini, maka peneliti hanya menggunakan populasi yang hanya terlingkup pada karyawan. Dari jumlah keseluruhan 66 pegawai akan terpecah kembali menjadi 6 direksi 60 karyawan. Maka dari hasil pemetaan tersebut, peneliti dalam melakukan penelitian ini menggunakan karyaaawan berjumlah 60 karyawan sebagai sample.

3.3.2 Sensus

Teknik pengambilan calon responden dalam penelitian ini menggunakan metode penentuan sensus yang dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, dengan jumlah calon responden (sampel) sebesar 60 karyawan. Digunakannya metode sensus, dikarenakan jumlah calon responden yang tersedia kurang dari 100 dimana jumlah 60 karyawan tersebut dirasa peneliti masih kurang untuk dapat dijadikan sampel penelitian.

Maka dengan alasan agar penelitian ini menjadi penelitian yang berkualitas, peneliti menggunakan metode sensus untuk menetapkan calon responden (sampel) sebesar 60 karyawan. Seperti alasan yang dikemukakan oleh Ruslan ketika melakukan sensus, yaitu “peneliti sebaiknya mempertimbangkan untuk meneliti seluruh elemen-elemen dari populasi, jika elemen populasi relatif sedikit dan variabilitas setiap elemennya yang tinggi”⁴⁷.

3.4 Metode Pengumpulan Data dan Oprasionalisasi Variabel Peneletian

Jenis dan sumber data yang dikumpulkan oleh peneliti adalah digolongkan ke dalam dua jenis data, yaitu:

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah dengan cara memberikan kuesioner kepada responden untuk kemudian diisi oleh responden. Menurut Sugiyono, “kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi

⁴⁷ Rosady Ruslan. *Metode Penelitian, Public Relations dan Komunikasi*. (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007), p.142.

seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.⁴⁸ Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan adalah:

a) Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai, tetapi dapat juga secara tidak langsung. Wawancara bisa terstruktur dan tidak berstruktur. Sugiyono mengatakan, “wawancara terstruktur adalah wawancara yang dilakukan ketika peneliti telah mengetahui dengan pasti informasi apa yang akan diperoleh”.⁴⁹ Pewawancara memiliki daftar pertanyaan yang direncanakan untuk ditanyakan kepada responden.

Sedangkan wawancara tidak berstruktur menurut Sugiyono adalah, “wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya”.⁵⁰ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua teknik wawancara, yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden, sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti menanyakan pertanyaan terkait penelitian secara spontan dan acak tanpa terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan sistematis untuk ditanyakan kepada responden.

⁴⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. (Bandung : Alfabeta, 2009), p. 199.

⁴⁹ *Ibid.*, p. 194.

⁵⁰ *Ibid.*, p. 197.

b) Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁵¹ Pertanyaan atau pernyataan tertutup adalah jenis pertanyaan yang memungkinkan jawabannya sudah ditemukan terlebih dahulu dan responden tidak diberi kesempatan untuk memberikan jawaban lain.

Pertanyaan atau pernyataan terbuka adalah jenis pertanyaan atau pernyataan di mana kemungkinan jawabannya tidak ditentukan terlebih dahulu dan responden bebas memberikan jawaban. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner dengan pertanyaan atau pernyataan tertutup. Instrumen atau alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah menggunakan proses penyebaran kuesioner yang terdiri atas 3 (tiga) variabel sesuai dengan variabel penelitian yang dikembangkan peneliti berdasarkan teori-teori. Ketiga variabel tersebut adalah Kompensasi, Komunikasi Interpersonal, dan Kepuasan Kerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data-data yang bersumber dari Hotel Pangrango 1, seperti data *turnover*, jumlah pegawai, dan struktur organisasi.

⁵¹*Ibid.*, p. 199.

3.4.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Adapun variabel independen yang ditentukan yaitu Kompensasi (X_1) dan Efektivitas Komunikas Interpersonal (X_2), sedangkan variabel dependennya yaitu kepuasan kerja (Y). Operasionalisasi variabel peneltian dapat dilihat pad tabel berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan	Skala
Kompensasi (X_1) merupakan suatu penghargaan ataupun imbalan langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan yang diberikan oleh perusahaan atas segala kontribusi yang telah diiberikan. Dimensi kompensasi adalah finansial dan non finansial. (Rivai, Simamora, Mondy)	1. Finansial	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan	1,2,3 4,5 6	Likert
	2.Non Finansial	Penghargaan	7	Likert
Efektivitas Komunikasi Intrerpersional (X_2) komunikasi dengan menggunakan cara	1. Keterbukaa n (<i>openness</i>)	1. Terbukaan 2. Jujur 3. Kepemilikan Perasaan	8, 9, 10 11,12	Likert
	2. Empati (<i>Emphaty</i>)	1. Saling memahami 2. Perasaan	13 14,15	Likert

yang efektif dalam pencapaiannya dan berhasil mencapai tujuan, mengesankan, dan mampu menghasilkan perubahan sikap Dimensi efektivitas komunikasi interpersonal adalah keterbukaan (<i>Openness</i>), Empati (<i>Empathy</i>), Sikap mendukung, Sikap Positif, Kesetaraan (<i>Equality</i>) (DeVito, Rakhmat)		3. Sikap 4. Harapan 5. Keinginan	16 17 18	
	3. Sikap Mendukung	1. Deskriptif 2. Spontanitas 3. Profesionalitas	19 20 21	Likert
	4. Sikap Positif	Interaksi yang efektif	22	Likert
	5. Kesetaraan (<i>Equality</i>)	1. Komunikatif 2. Keadilan	23 24	Likert
Kepuasan Kerja (Y) Merupakan suatu sikap, perasaan dan kondisi emosional yang didapatkan dan diperlihatkan oleh seseorang tentang pekerjaan. Dimensi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, sikap terhadap pekerjaan, promosi, supervisi, kesempatan untuk berkembang, dan	1. Pekerjaan itu Sendiri	1. Sesuai dengan keterampilan 2. Deskripsi pekerjaan	25 26	Likert
	2. Sikap terhadap Pekerjaan	1. Perasaan terhadap pekerjaan 2. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan	27 28	Likert
	3. Promosi	1. Promosi jabatan	29	Likert
	4. Supervisi	1. Tanggap terhadap saran bawahan 2. Memberi arahan	30 31	Likert

rekan kerja. (Robbins , Lussier, Badeni, Luthans)	5. Kesempatan untuk berkembang	1. Mengembang kan karir	32	Likert
		2. Mengembang kan potensi diri	33	
	6.Rekan Kerja	1. Kerjasama yang baik	34	Likert
	2. Rekan kerja yang baik	35		
	3. Hubungan baik	36		

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

3.4.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran instrumen penelitian yang ada dapat dibedakan berdasarkan sifatnya maupun penggunaannya. Adapun pembagian skala pengukuran instrumen berdasarkan sifat adalah sebagai berikut:

1. Skala nominal;
2. Skala ordinal;
3. Skala Interval;
4. Skala Rasio.⁵²

Skala nominal yaitu skala yang diberikan pada objek/kategori yang sifatnya hanya sekedar label atau kode saja. Kemudian skala ordinal yaitu skala yang diberikan pada objek/kategori yang sifatnya menyatakan tingkat dengan jarak/rentang yang tidak harus sama. Selanjutnya, skala interval merupakan skala yang diberikan kepada objek/kategori yang sifatnya juga menyatakan tingkat dengan jarak/rentang yang harus sama, namun tidak terdapat titik nol absolut. Skala rasio, yaitu skala yang diberikan pada objek/kategori yang sifatnya

⁵² Iqbal Hasan. *Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), p. 70.

menghimpun semua sifat dari ketiga skala lainnya dan dilengkapi dengan titik nol absolut dengan makna empiris.

Sedangkan berdasarkan penggunaannya, skala pengukuran menggunakan Skala *Likert*. Skala *likert* merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian (fenomena sosial spesifik), seperti sikap, pendapat, dan persepsi sosial seseorang atau sekelompok orang. Variabel penelitian yang diukur dengan skala *likert* ini, dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan titik tolak penyusunan item-item instrumen, bisa berbentuk pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dari setiap item pertanyaan ini, memiliki gradasi dari tertinggi (sangat positif) sampai pada terendah (sangat negatif).

Dalam penelitian yang peneliti lakukan nilai jawaban akan disediakan berbentuk skala berbobot dengan nilai satu sampai dengan lima. Skala pengukuran yang sesuai dengan jenis penelitian ini menggunakan skala berdasarkan sifatnya yaitu skala interval sedangkan untuk pengukuran jenjang interval digunakan skala rating likert. Penggunaan skala rating likert menurut Sekaran didasarkan pada kemampuan skala ini yang mampu menguji sikap dan perilaku serta seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.⁵³

Berdasarkan beberapa kata kunci yang ada di dalam indikator variabel-variabel penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pengembangan kisi-kisi instrumen maupun pengukuran kepuasan kerja kerja staf. Selanjutnya dari kisi-

⁵³ Uma Sekaran & Bougie. *Research Methods for Business*, 6th Edition. (United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd, 2009), p. 220.

kisi yang ada, maka disusunlah instrumen pengukuran kepasan kerja staf dalam bentuk pertanyaan ataupun pernyataan-pernyataan positif maupun negatif.

Pilihan jawaban yang tersedia di dalam instrumen ini adalah A=Sangat Tidak Setuju; B= Tidak Setuju; C= Kurang Setuju; D=Setuju; E=Sangat Setuju. Di dalam penghitungan data dasar dari responden akan dipengaruhi oleh pertanyaan atau pernyataan yang diajukan. Klasifikasi pernyataan yang ada di dalam kuesioner digolongkan ke dalam dua kelompok yaitu: (1) pernyataan ataupun pertanyaan positif penilaiannya adalah A=1; B=2; C=3; D=4; dan E=5; (2) pernyataan atau pertanyaan negatif penilaiannya adalah A=5; B=4; C=3; D=2; dan E=1.

3.5 Teknik Analisis Data

1.5.1 Uji Coba Instrumen

1.5.1.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu instrument pengukuran yang digunakan, artinya mampu mengungkapkan apa yang akan diukur. Suatu instrumen dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh instrument kuesioner tersebut. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan menilai korelasi antar butir pertanyaan dengan total skor variabel, dan dikatakan valid jika terdapat korelasi positif, dan diharapkan nilai *Corrected Indicator-Total Correlation* (r) lebih

besar dari besar r tabel.⁵⁴ Dengan jumlah sampel uji coba sebanyak 15 responden dan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ sehingga diperoleh nilai r tabel.

Pengujian validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Korelasi *product moment* berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Rumusnya seperti berikut ini:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Di mana:

r = koefisien korelasi *pearson*

X = skor butir

Y = skor total butir

N = jumlah sampel (responden)

1.5.1.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uma Sekaran mengatakan bahwa, “*the reliability of a measure is an indication of the stability and consistency with which the instrument measures the concept and help to assess the goodness of a measure.*” Menurut pandangan Sekaran, “pengukuran reliabilitas dapat mengindikasikan stabilitas dan konsistensi instrument untuk mengukur sebuah konsep dan membantu menilai manfaat yang diperoleh dari suatu pengukuran”.⁵⁵

⁵⁴Juliansyah Noor. *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*, (Jakarta: Grasindo, 2014). p. 19.

⁵⁵ Uma Sekaran & Bougie. *Op cit.*, p. 228.

Reliabilitas memusatkan pada masalah konsistensi sedangkan validitas memperhatikan masalah ketepatan. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang cenderung tidak berbeda. Pada penelitian ini untuk menguji reliabilitas kepada 15 responden uji coba menggunakan uji *AlphaCronbach*, karena datanya menggunakan skala Likert dengan nilai 1-5. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.⁵⁶ Rumusnya ditulis seperti berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right)$$

Di mana:

r_{11} = realibilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sigma \tau^2$ = jumlah varians total

σb^2 = jumlah varians butir

Terdapat beberapa kriteria untuk menentukan instrumen reliabel atau tidak, yaitu:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka instrumen reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka instrumen tidak reliabel.

⁵⁶ Juliansyah Noor. *Op cit.*, p. 24-25.

1.5.2 Analisis Deskriptif

Dalam mengolah dan menganalisa data penelitian yang akan dikumpulkan, peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak (*software*) SPSS. Kemudian dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik deskriptif. Menurut Sugiyono, “penelitian deskriptif adalah penelitian yang bersifat menggambarkan suatu fenomena, peristiwa, gejala, baik menggunakan data kuantitatif maupun kualitatif”.⁵⁷ Teknik tersebut, untuk memperoleh gambaran karakteristik penyebaran nilai setiap variabel yang diteliti. Analisis deskriptif digunakan dalam hal penyajian data, ukuran sentral, dan ukuran penyebaran serta pengujian hipotesis. Penyajian data menggunakan daftar distribusi dan histogram, ukuran sentral meliputi mean, median, dan modul, sedangkan ukuran penyebaran meliputi varians dan simpangan baku (*standard deviation*).

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data yang merupakan hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisisioner yang disebarkan kepada sampel yaitu 60 karyawan Hotel Pangrango 1 Bogor.

Untuk menentukan skoring kriteria menggunakan bobot skor sebagai berikut:

⁵⁷ Sugiyono. *Op cit.* p. 207.

Tabel 3.2
Bobot Skor Kriteria Variabel

	Kompensasi	Efektivitas Komunikasi Interpersonal	Kepuasan Kerja
1% - 25%	Rendah	Tidak Efektif	Rendah
26% - 50%	Kurang Baik	Kurang Efektif	Kurang Baik
51% - 75%	Baik	Efektif	Tinggi
76% - 100%	Sangat Baik	Sangat efektif	Sangat Tinggi

Sumber: *Data diolah peneliti, 2017*

1.5.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan uji normalitas, uji linearitas, uji signifikansi individu. Selanjutnya peneliti akan menjabarkan dari masing-masing pengujian tersebut:

1.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji distribusi data yang akan dianalisis menyebar normal. Hal ini seperti yang dimaksudkan oleh Noor yang mengatakan, “uji normalitas berguna untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal”.⁵⁸ Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov- Smirnov*.

Hipotesis yang diajukan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

H_0 : Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H_a : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

⁵⁸Juliansyah Noor. *Op cit.*, p. 47.

Kriteria pengujian adalah jika nilai *asympt.Sig* < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya distribusi normalitas galat taksiran regresi adalah tidak normal, sebaliknya jika nilai *asympt.Sig* > 0,05, H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya distribusi normalitas galat taksiran regresi normal.

1.5.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Noor pun mengatakan, “linear adalah keadaan dimana hubungan antara variabel independen dengan variabel independen bersifat linear (garis lurus) dalam *range* variabel independen tertentu”.⁵⁹

Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada *IBM SPSS Statistic* dengan menggunakan *Test For Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Begitupun sebaliknya, apabila signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan dua variabel tersebut tidak linear.

1.5.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas yang kuat atau tinggi. Mengukur multikolinieritas seperti juga yang dikatakan oleh Noor, “dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar $VIF < 5$ atau

⁵⁹*Ibid.*,

mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas”.⁶⁰ Nilai VIF dapat dihitung dengan rumus:

$$\text{VIF} = 1 / (1 - R^2)$$

1.5.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, Sanusi berpendapat, “yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen dimana jika dalam signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah pada heteroskedastisitas”.⁶¹

1.5.4 Analisis Regresi

1.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah regresi linear dimana variabel terikat (variabel Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel X). Adanya penambahan variabel bebas ini diharapkan dapat lebih menjelaskan karakteristik hubungan yang ada⁶². Bentuk umum persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

⁶⁰*Ibid.*, p. 63.

⁶¹ Anwar Sanusi. *Op cit.*, p. 141-142.

⁶² Iqbal Hasan, *Op.cit.*, p. 117.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

keterangan:

Y = variabel terikat (kepuasan Kerja)

a = konstanta

α, b_1, b_2 = koefisien regresi linear berganda

X_1 = variabel bebas pertama (Kompensasi)

X_2 = variabel bebas kedua (Efektivitas Komunikasi Interpersonal)

1.5.4.2 Uji Signifikansi Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji pengaruh Kompensasi (X_1), Efektivitas Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Untuk melakukan uji t dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - k - 1}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

T_{hitung} = nilai t

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

r = koefisien korelasi parsial

Keputusan:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Sebelum melakukan uji, peneliti merumuskan hipotesis yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor

H_a : Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor

Hipotesis 2

H_0 : Efektivitas Komunikasi Interpersonal tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor.

H_a : Efektivitas Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor.

1.5.4.3 Uji F (Regresi Simultan)

Seperti yang dikatakan oleh Ghozali, “uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat”.⁶³ Sanusi pun mengatakan, “uji seluruh koefisien regresi secara serempak sering disebut juga dengan uji model”.⁶⁴ Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi (X_1), Efektivitas

⁶³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), p. 105.

⁶⁴ Anwar Sanusi. *Op cit.*, p. 137.

Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

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

Di mana:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah anggota sampel

k : Jumlah variabel independen

Kemudian untuk hipotesis yang akan diuji yaitu:

H_0 : Kompensasi dan Efektivitas Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor.

H_a : Kompensasi dan Efektivitas Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor.

Adapun kriteria pengujiannya adalah:

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

1.5.4.4 Analisis Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi sering pula disebut koefisien determinasi majemuk. Seperti yang dikatakan oleh Sanusi, “analisis determinasi digunakan untuk

mengetahui persentase pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat”.⁶⁵ Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus:

$$R^2 = \frac{(R_{yx1})^2 + (R_{yx2})^2 - 2 \cdot (R_{yx1}) \cdot (R_{yx2}) \cdot (R_{yx1x2})}{2a1 - (R_{yx1x2})^2}$$

Di mana:

R^2 = Koefisien determinasi

R_{yx1} = Korelasi sederhana antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

R_{yx2} = Korelasi sederhana antara Efektivitas Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja

r_{x1x2} = Korelasi sederhana antara Kompensasi, Efektivitas Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja.

Adapun kriteria pengujiannya adalah:

1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas (Kompensasi dan Efektivitas Komunikasi Interpersonal) secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat (Kepuasan Kerja).
2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas (Kompensasi dan Efektivitas Komunikasi Interpersonal) secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat (Kepuasan Kerja).

⁶⁵ Anwar Sanusi. *Op cit.*, p. 136.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Objek penelitian adalah karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor. Pada penelitian ini menggunakan sampel karyawan berjumlah 60 orang. Berdasarkan jumlah karyawan, selanjutnya dideskripsikan kompensasi dan efektivitas komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerjapada karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran karakteristik responden tentang Jenis Kelamin, Usia, Masa Kerja, Divisi, kisaran Penghasilan Perbulan, dan Pendidikan Terakhir yang disajikan pada tabel tabel dibawah ini.

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

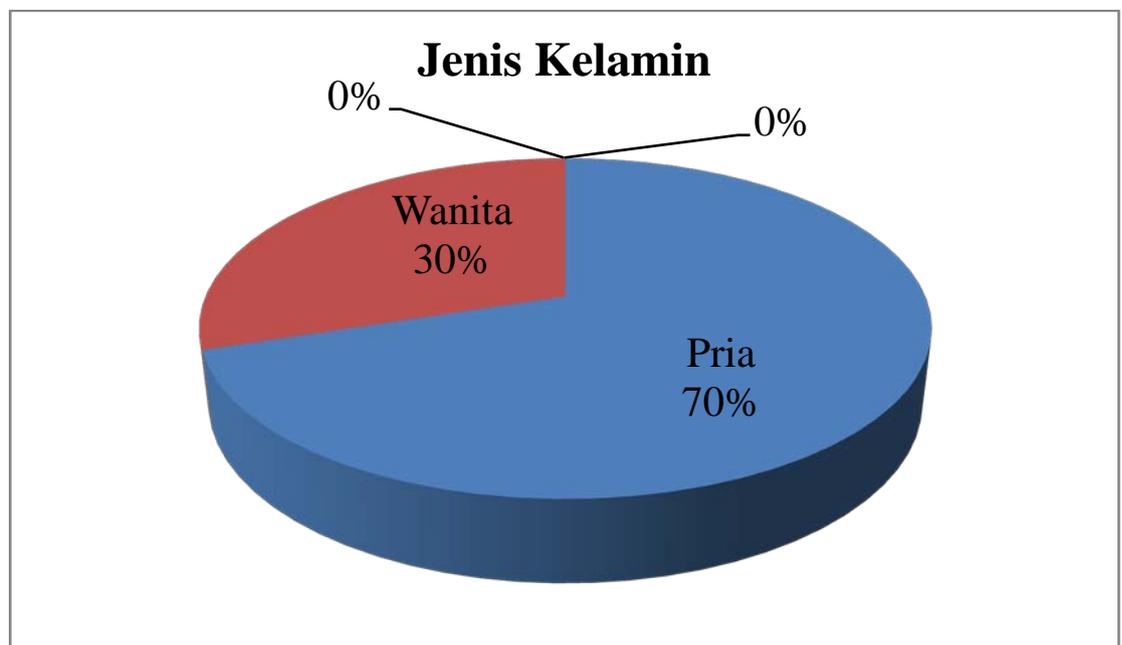
Gambaran karakteristik responden penelitian menurut jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	42	70	70	70
Perempuan	18	30	30	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: *Data hasil olah SPSS. Diolah peneliti, 2017*

Berdasarkan tabel 4.1 diatas terungkap bahwa dari 42 (70%) responden berjenis kelamin pria dan 18 (30%) berjenis kelamin wanita. Dengan demikian karakteristik responden menurut jenis kelamin pria lebih banyak atau dominan apabila dibandingkan dengan karakteristik responden wanita. Masalah gender tidak menjadi persoalan dalam memandang suatu permasalahan secara objektif di Hotel Pangrango 1 Kota Bogor. Untuk lebih jelasnya identitas responden menurut kelamin ditunjukkan pada grafik pie dibawah ini.



Gambar 4.1
Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin
Sumber: *Data diolah peneliti, 2017*

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambar karakteristik responden penelitian menurut usia disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <30 tahun	11	18.3	18.3	18.3
30 - 40 tahun	27	45	45	63.3
40 - 50 tahun	18	30	30	93.3
>50 tahun	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: *Data hasil olah SPSS. Diolah peneliti, 2017*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, sejumlah 11(18,3) responden termasuk dalam kelompok usia dibawah 30 tahun, kemudian 27 (45%) responden berusia 30 sampai 40 tahun,. Lalu sejumlah 18 (30%) reponden termasuk dalam usia 40 sampai 50 tahun, dan kelompok usia diatas 50 tahun terdapat 4 (6,7%) responden. Kelompok umur ini dapat dianggap para pihak yang tengah memasuki masa produktivitas kerja yang cukup tinggi serta cukup memahami masalah masalah kompensasi, efektivitas komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor.

Untuk lebih jelasnya identitas responden menurut usia ditunjukkan pada grafik *pie chart* di bawah ini.



Gambar 4.2
Identitas Responden Menurut Usia

Sumber: *Data Diolah Peneliti, 2017*

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran karakteristik responden penelitian berdasarkan Masa Kerja disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

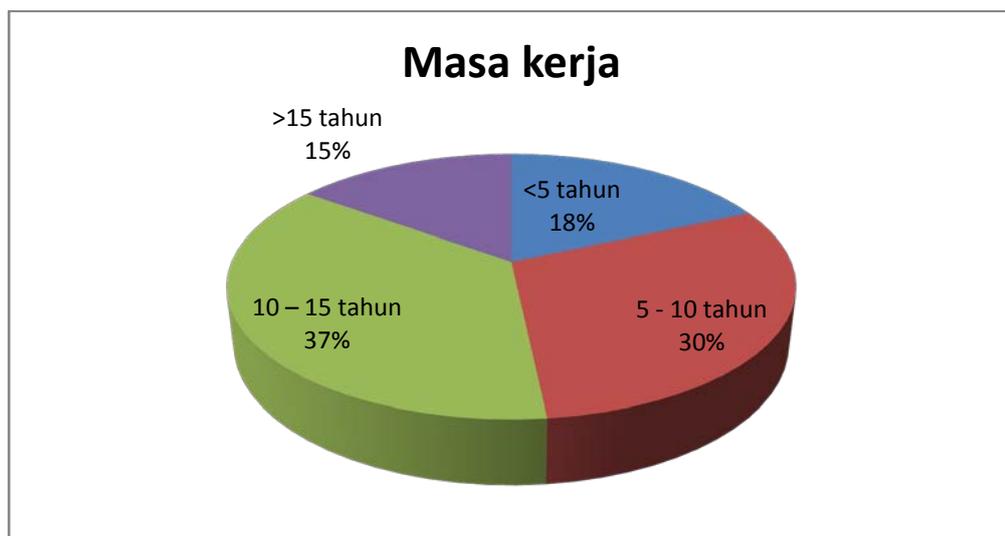
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <5 tahun	11	18.3	18.3	18.3
5 - 10 tahun	18	30	30	48.3
10 – 15 tahun	22	36.7	36.7	85
>15 tahun	9	15	15	100
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: *Data hasil olah SPSS. Diolah peneliti, 2017*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, sejumlah 11 (18,3%) responden telah bekerja selama dibawah 5 tahun, kemudian sejumlah 18 (30%) responden sudah bekerja

selama rentan masa kerja selama 5 sampai 10 tahun. Sejumlah 22 (36,7%) responden bekerja selama 10 sampai 15 tahun masa kerja, dan 9 (15%) responden bekerja lebih dari 15 tahun. Dalam hal ini, masa kerja karyawan hotel Pangrango 1 Bogor dapat dianggap mampu dan bisa mengerti masalah masalah kompensasi, efektivitas komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor. Khususnya yang telah bekerja selama 5 sampai sepuluh tahun dan 10 sampai 15 tahun.yang dianggap telah cukup lama bekerja diperusahaan ini.

Untuk lebih jelasnya identitas responden menurut masa kerja ditunjukkan pada grafik *pie chart* di bawah ini.



Gambar 4.3
Identitas Responden Menurut Masa Kerja

Sumber: *Data diolah peneliti, 2017*

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Untuk gambaran karakteristik responden penelitian menurut divisi disajikan pada tabel di bawah ini:

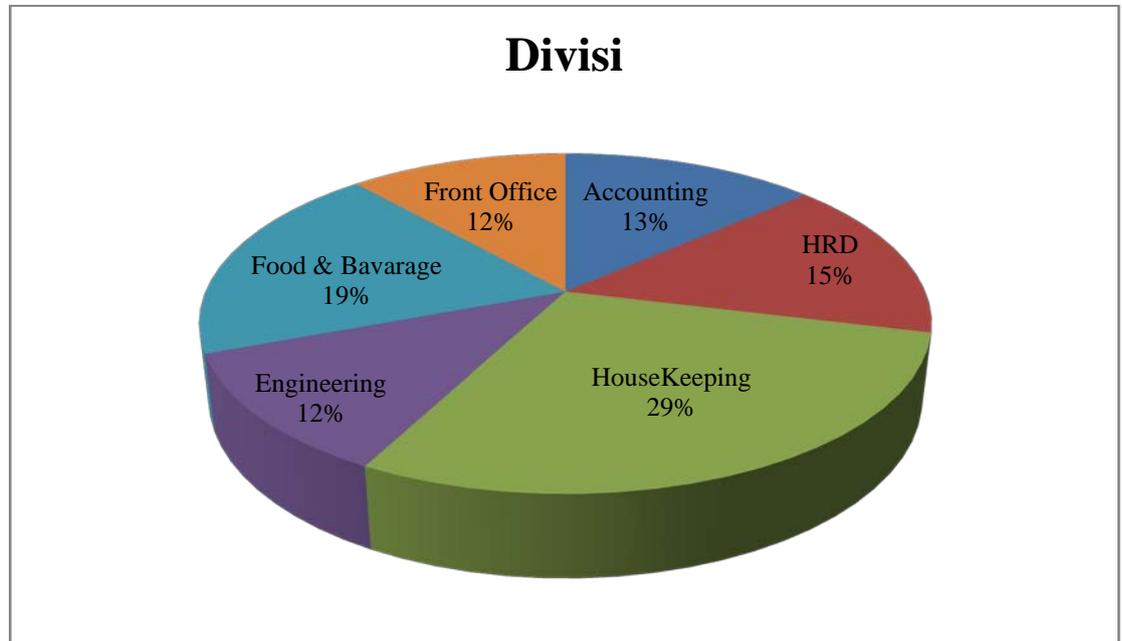
Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Accounting	7	11.7	11.7	13.3
HRD	8	13.3	13.3	25
HouseKeeping	15	25	25	50
Engineering	6	10	10	60
Food & Bavarage	10	16.7	16.6	76.7
Front Office	6	10	10	86.7
Security	8	13.3	13.3	100
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data hasil olah SPSS. Diolah peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan divisi *Accounting* terdapat 7 (11,7%) responden, kemudian divisi *HRD* berjumlah 8 (13.3) responden. Sebagai mayoritas responden *HouseKeeping* terdapat 15 (25%) responden, dan kemudian divisi *Engineering* terdapat 6 (10%) reponden. Lalu divisi *Food & Bavarage* terdapat 10 (16,7%) responden, divisi *Front Office* terdapat 6 (10%) dan divisi *Security* sejumlah 8 (13,3%). Hal ini menunjukkan bahwa penyebaran kuesioner telah sampai pada semua divisi di Hotel Pangrango1 Kota Bogor secara merata dan menyeluruh untuk mempresentasikan masalah masalah yang menjadi objek penelitian.

Untuk lebih jelasnya identitas responden menurut golongan pegawai ditunjukkan pada grafik *pie chart* di bawah ini:



Gambar 4.4
Identitas Responden Menurut Golongan Pegawai
Sumber: *Data diolah peneliti, 2017*

4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambaran karakteristik responden penelitian menurut bidang disajikan pada tabel di bawah ini.

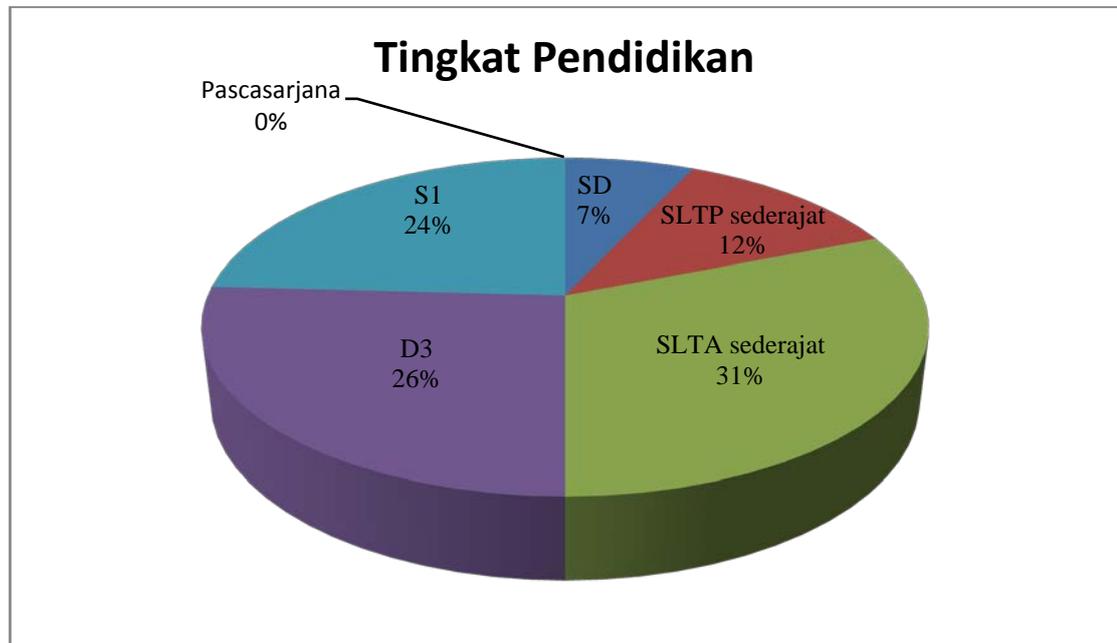
Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkatan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	4	6.7		6.7
SLTP sederajat	7	11.7		18.4
SLTA sederajat	18	30		48.4
D3	15	25		73.4
S1	14	23.3		96.7
Pascasarjana	2	3.3		100
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: *Data hasil olah SPSS. Diolah peneliti, 2017*

Berdasarkan tabel 4.5 diatas meunjukkan mayoritas 18(30%) reponsen dari jumlah kesseluruhan responden berasal dari latar belakang SLTA sederajat, kemudian 15 (25%) responden berlatar belakang D3. Sejumlah 14 (23.3%) berasal dari latar belakang S1 dan 7 (11.7%) berasal dari latar belakang SLTP sederajat. Sejumlah 4 (6.7%) responden berasal dari latar belakang SD dan sejumlah 2 (3.3%) berasal dari tingkatan Pascasarjana. Dengan kondisi latar belakang pendidikan formal seperti ini, cukup representative untuk mengungkap masalah yang dijadikan objek penelitian secara objelktif. Dengan demikian pernyataan yang diajukan untuk menggali masalah sebagai objek penelitian tertuju kepada para pihak yang layak dianggap mampu merepresentasikan objek penelitian secara kritis dan objektif.

Untuk lebih jelasnya identitas responden menurut pendidikan terakhir ditunjukkan pada grafik *pie chart* di bawah ini.



Gambar 4.5
Identitas Responden Menurut Golongan Pegawai
 Sumber: *Data diolah peneliti, 2017*

4.2 Hasil Pengujian Instrumen

Jumlah kuesioner yang disebar untuk melakukan uji instrumen adalah sebanyak 15, sesuai dengan syarat minimum uji instrumen penelitian yang dikemukakan oleh Gay⁶⁶ dengan golongan populasi kecil yaitu pengambilan sampel uji instrumen berasal dari 20% populasi.

⁶⁶ Iqbal Hasan. *Op cit.* p. 58.

4.2.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Instrumen penelitian variabel kepuasan kerja terdiri dari 12 butir kuesioner, diujikan kepada 15 responden, dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

No. Butir	Rhitung	Rtabel	Ket.
1	0,879	0,514	Valid
2	0,745	0,514	Valid
3	0,752	0,514	Valid
4	0,767	0,514	Valid
5	0,719	0,514	Valid
6	0,649	0,514	Valid
7	0,739	0,514	Valid
8	0,610	0,514	Valid
9	0,687	0,514	Valid
10	0,683	0,514	Valid
11	0,760	0,514	Valid
12	0,610	0,514	Valid

Sumber: *Data hasil olah SPSS. Diolah peneliti, 2017*

Berdasarkan hasil perhitungan uji coba validitas instrumen kepuasan kerja. Diketahui dari 12 butir pernyataan, seluruh pertanyaan dianggap valid karena seluruh pertanyaan memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel yang sebesar 0,514. Kesimpulannya, hasil validitas tersebut bermakna bahwa butir-butir instrumen penelitian dapat mengungkapkan apa yang hendak diungkap serta dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

4.2.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Instrumen penelitian variabel kompensasi terdiri dari 7 butir kuesioner, diuji cobakan kepada 15 responden, dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi

Butir	r-hitung	r-tabel	Ket.
1	0,941	0,514	Valid
2	0,930	0,514	Valid
3	0,893	0,514	Valid
4	0,912	0,514	Valid
5	0,933	0,514	Valid
6	0,803	0,514	Valid
7	0,926	0,514	Valid

Sumber: Data hasil olah SPSS. Diolah peneliti, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan uji coba validitas instrumen kompensasi, diketahui dari 7 butir pernyataan seluruh pertanyaan dianggap valid karena seluruh pertanyaan memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel yang sebesar 0,514. Kesimpulannya, hasil validitas tersebut bermakna bahwa butir-butir instrumen penelitian dapat mengungkapkan apa yang hendak diungkap serta dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data untuk mengukur variabel kompensasi.

4.2.3 Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Komunikasi Interpersonal

Instrumen penelitian variabel efektivitas komunikasi interpersonal terdiri dari 17 butir kuesioner, diuji cobakan kepada 15 responden, dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Efektivitas Komunikasi Interpersonal

No. Butir	rhitung	rtabel	Ket.
1	0,677	0,514	Valid
2	0,767	0,514	Valid
3	0,832	0,514	Valid
4	0,813	0,514	Valid
5	0,702	0,514	Valid
6	0,798	0,514	Valid
7	0,625	0,514	Valid
8	0,720	0,514	Valid
9	0,710	0,514	Valid
10	0,733	0,514	Valid
11	0,743	0,514	Valid
12	0,670	0,514	Valid
13	0,625	0,514	Valid
14	0,719	0,514	Valid
15	0,635	0,514	Valid
16	0,812	0,514	Valid
17	0,701	0,514	Valid

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan uji coba validitas instrumen efektivitas komunikasi interpersonal, diketahui dari 17 butir seluruh pertanyaan dianggap valid karena seluruh pertanyaan memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel yang sebesar 0,514. Kesimpulannya, hasil validitas tersebut bermakna bahwa butir-butir instrumen penelitian dapat mengungkapkan apa yang hendak diungkap

serta dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data untuk mengukur variabel efektivitas komunikasi interpersonal.

4.2.4 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan efektivitas komunikasi interpersonal ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9
Hasil Reliabilitas Instrumen

<i>Reliability Statistics</i>					
No	Variabel	<i>N of Items</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut off</i>	Keputusan
1	Kepuasan kerja (Y)	12	0,913	0,60	Reliabel
2	Kompensasi (X ₁)	7	0,963	0,60	Reliabel
3	Efektivitas Komunikasi Interpersonal (X ₂)	17	0,942	0,60	Reliabel

Sumber: *Data hasil olah SPSS, 2017*

Nilai reliabilitas instrumen yang diperoleh variabel kepuasan kerja sebesar 0,913. kompensasi sebesar 0,963 dan efektivitas komunikasi interpersonal sebesar 0,942. Karena koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* lebih besar dari angka penguji 0,60, maka hasil pengujian reliabilitas instrumen kepuasan kerja, kompensasi dan efektivitas komunikasi interpersonal dapat dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan untuk mengukur masing-masing variabelnya.

4.3 Analisis Deskripsi Data

Hasil analisis deskriptif adalah hasil pengolahan data mentah variable penelitian yang meliputi variable kepuasan kerja, kompensasi, dan efektivitas komunikasi interpersonal. Hasil analisis akan memberikan gambaran umum

mengenai penyebaran dan distribusi data hasil yang dapat melalui kuesioner yang disebarakan kepada 60 karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor.

Jumlah pertanyaan kuesioner secara keseluruhan berjumlah .. butir pertanyaan dimana untuk variable kepuasan kerja sebanyak .., variable kompensasi sebanyak .. butir, dan efektivitas komunikasi interpersonal sebanyak .. butir. Pilihan jawaban yang tersedia didalam intrumen ini adalah A = Sangat Tisak Setuju, B = Tidak Setuju, C = Kurang Setuju, D = Setuju, dan E = Sangat Setuju. Didalam perhitungan data dasardari responden akan dipengaruhi oleh pertanyaan atau pernyataan yang diajukan. Klasifikasi pernyataan yang ada didalam kuesioner digolongkan kedalam dua keklompok yaitu: (1) pertanyaan ataupun pernyataan yang besifat positif penilaiannya adalah A = 1, B= 2, C = 3, D = 4, dan E = 5; (2) pertanyaan atau pernyataan negatife penilaiannya adalah A = 5 , B = 4, C = 3, D = 2, dan E = 1.

4.3.1 Analisis Deskriptif Kompensasi (X1)

Instrumen Kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini diukur melalui dua dimensi, yaitu dimensi Finansial diukur melalui bitur pertanyaan nomor 1-6 dan dimensi Non Finansial diukur melalui butir pertanyaan nomor 7. Setelah mendapatkan jawaban dari 60 responden yang berupa skor, maka dapat dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Deskripsi Data Kompensasi

No	Pernyataan	STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%
Finansial											
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah disepakati dengan perusahaan.	7	11.7%	25	41.7%	21	35.0%	4	6.7%	3	5.0%
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan.	2	3.3%	27	45.0%	19	31.7%	10	16.7%	2	3.3%
3	Gaji yang diberikan sesuai dengan nominal yang sudah disepakati dengan perusahaan.	9	15.0%	21	35.0%	18	30.0%	7	11.7%	5	8.3%
4	Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.	10	16.7%	17	28.3%	21	35.0%	10	16.7%	2	3.3%
5	Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.	10	16.7%	20	33.3%	16	26.7%	10	16.7%	4	6.7%
6	Tunjangan diberikan sesuai dengan pekerjaan saya.	11	18.3%	19	31.7%	14	23.3%	13	21.7%	3	5.0%
Jumlah rata - rata Dimensi Finansial			13.6%		35.8%		30.3%		15.0%		5.3%
Non Finansial											
7	Fasilitas yang ada dapat menunjang saya dalam bekerja	10	16.7%	18	30.0%	16	26.7%	4	6.7%	12	20.0%
Jumlah rata - rata Variabel Kompensasi			15.1%		32.9%		28.5%		10.8%		12.6%

Sumber: Data hasil olah SPSS. Diolah peneliti, 2017

Dapat dilihat dari tabel 4.10 diatas, dari keseluruhan dimensi dapat diperoleh jumlah rata rata dari semua dimensi yang memilih setuju sebesar 10,8% dan sangat setuju sebesar 12,6% dengan jumlah sebesar 23,4%. Dalam bobot skor kriteria variabel masuk kedalam kriteria 1% - 25% yang digolongkan rendah. Dengan ini kompensasi yang ada di Hotel Pangrango 1 Kota Bogor dapat dikatakan rendah.

Penyebab kompensasi rendah dapat dilihat dari beberapa faktor, yang pertama yaitu gaji yang diberikan belum sesuai dengan waktu yabfb telah disepakati dengan perusahaan. Hal ini diperoleh berdasarkan pernyataan nomer satu dalam kuesioner yang menjawab setuju dan sangat setuju sejumlah 11,7%, dengan ini menjelaskan bahwa hanya sebagian kecil responden yang sepakat bahwa gaji yang diberikan sudah sesuai dengan waktu yang telah disepakati dengan perusahaan.

Faktor kedua yaitu gaji yang diberikan sesuai dengan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan. Faktor ini diperoleh berdasarkan dengan pernyataan nomer dua dalam kuesioner responden yang menjawab setuju dan sangatsetuju sejumlah 20%. Dengan ini menjelaskan bahwa hanya sebagian responden saja yang merasa gaji yang diberikan sudah sesuai dengan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan.

Faktor ketiga yaitu gaji yang diberikan belum sesuai dengan nominal yang sudah disepakati dengan perusahaan, karen responden yang menjawab setuju dan sangat setuju hanya sejumlah 20%, dengan ini menunjukkan bahwa hanya sebagian

kecil responden yang merasa gaji yang diberikan sudah sesuai dengan nominal yang sudah disepakati dengan perusahaan.

4.3.2 Analisis Deskriptif Efektivitas Komunikasi Interpersonal (X2)

Intrumen Efektivitas Komunikasi Interpersonal yang digunakan dalam penelitian ini diukur melalui lima dimensi, yaitu dimensi keterbukaan (*openness*) yang diukur melalui butir pernyataan nomor 8-12, dimensi empati (*emphaty*) diukur melalui butir pernyataan nomor 13-18, dimensi sikap mendukung diukur melalui butir pertanyaan nomor 19-21, lalu dimensi sikap positif diukur melalui butir pertanyaan nomor 22, dan dimensi kesetaraan diukur melalui pernyataan nomor 23 dan 24. Setelah mendapatkan hasil jawaban dari 60 responden yang berupa skor, maka dapat dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Deskripsi Data Efektivitas Komunikasi Interpersonal

No	Pernyataan	STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%
Keterbukaan											
8	Saya menyapa terlebih dahulu pimpinan perusahaan.	13	21.7%	19	31.7%	11	18.3%	7	11.7%	10	16.7%
9	Saya mengatakan setiap perasaan yang saya rasakan dalam bekerja kepada atasan.	17	28.3%	15	25.0%	11	18.3%	7	11.7%	10	16.7%
10	Saya bertanggung jawab atas segala perkataan saya.	17	28.3%	11	18.3%	15	25.0%	11	18.3%	6	10.0%
11	Saya dengan senang hati membantu setiap rekan kerja	14	23.3%	13	21.7%	11	18.3%	15	25.0%	7	11.7%
12	Saya bersedia mendengarkan curahan setiap rekan kerja saya.	14	23.3%	15	25.0%	11	18.3%	14	23.3%	6	10.0%
	Jumlah rata - rata		25.0%		24.3%		19.7%		18.0%		13.0%

Dimensi Keterbukaan											
Empati											
13	Saya bersedia mendengarkan dan merespon setiap intruksi yang diberikan.	17	28.3%	19	31.7%	11	18.3%	8	13.3%	5	8.3%
14	Saya peduli terhadap setiap rekan kerja saya.	16	26.7%	18	30.0%	13	21.7%	10	16.7%	3	5.0%
15	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja.	11	18.3%	15	25.0%	18	30.0%	10	16.7%	6	10.0%
16	Saya langsung datang ketika terdapat panggilan oleh manajer.	16	26.7%	8	13.3%	16	26.7%	10	16.7%	10	16.7%
17	Saya mengharapkan apa yang saya lakukan dilihat oleh manajer.	13	21.7%	18	30.0%	9	15.0%	13	21.7%	7	11.7%
18	Saya menginginkan adanya apresiasi atas segala tindakan yang telah saya lakukan.	20	33.3%	13	21.7%	8	13.3%	12	20.0%	7	11.7%
Jumlah rata - rata Dimensi Empati			25.8%		25.3%		20.8%		17.5%		10.6%
Sikap Mendukung											
19	Saya terbuka untuk berinteraksi dengan siapapun	20	33.3%	15	25.0%	13	21.7%	9	15.0%	3	5.0%
20	Saya membantu rekan kerja saya untuk menyelesaikan tugasnya.	17	28.3%	18	30.0%	11	18.3%	9	15.0%	5	8.3%
21	Saya bersedia melaksanakan pekerjaan lain ketika pekerjaan saya selesai	21	35.0%	15	25.0%	15	25.0%	8	13.3%	1	1.7%
Jumlah rata - rata Dimensi Sikap Mendukung			32.2%		26.7%		21.7%		14.4%		5.0%
Sifat Positif											
22	Saya cukup memahami intruksi yang diberikan kepada saya	19	31.7%	12	20.0%	14	23.3%	12	20.0%	3	5.0%
Kesetaraan											
23	Saya mudah berinteraksi dengan semua orang.	20	33.3%	14	23.3%	9	15.0%	13	21.7%	4	6.7%
24	intruksi yang diberikan sesuai dengan tugas yang seharusnya dikerjakan.	14	23.3%	15	25.0%	12	20.0%	13	21.7%	6	10.0%
Jumlah rata - rata Dimensi Kesetaraan			28.3%		24.2%		17.5%		21.7%		8.3%

	Total Rata - rata Efektivitas Komunikasi Interpersonal		28.6%		24.1%		20.6%		18.3%		8.4%
--	---	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	-------------

Sumber: Data hasil olah SPSS. Diolah peneliti, 2017

Dapat dilihat dari tabel 4.11, dari keseluruhan dimensi dapat diperoleh jumlah rata rata dari semua dimensi yang memilih setuju sebesar 18,3% dan sangat setuju sebesar 8,4% dengan jumlah sebesar 26,7%. Dalam bobot skor kriteria variabel masuk kedalam kriteria 26% - 50% yang digolongkan kurang efektif. Dengan ini efektivitas komunikasi interpersonal yang ada di Hotel Pangrango 1 Kota Bogor dapat dikategorikan kurang efektif.

Penyebab kurang efektivitas komunikasi interpersonal dapat dilihat dari beberapa faktor, yang pertama yaitu karyawan belum bersedia melaksanakan pekerjaan lain ketika pekerjaan sudah selesai. Hal ini diperoleh berdasarkan pernyataan nomer dua puluh satu dalam kuesioner yang menjawab setuju dan sangat setuju sejumlah 15%, dengan ini menjelaskan bahwa hanya sebagian kecil karyawan yang bersedia melaksanakan pekerjaan yang lain ketika pekerjaan sudah selesai.

Faktor kedua yaitu karyawan merasa belum terbuka untuk berinteraksi dengan siapapun. Hal ini diperoleh berdasarkan pernyataan nomer sembilan belas dalam kuesioner yang menjawab setuju dan sangat setuju sebesar 20%. Dengan ini menjelaskan bahwa hanya sebesar 15% karyawan yang merasa terbuka untuk berinteraksi dengan siapapun.

Faktor yang ketiga yaitu karyawan belum bersedia mendengarkan dan merespon setiap intruksi yang diberikan. Faktor ini diperoleh berdasarkan pernyataan nomor tiga belas dengan jawaban setuju dan sangat setuju berjumlah 21,6%. Dengan ini menjelaskan bahwa hanya sebesar 21,6% dari keseluruhan respondeng yang bersedia mendengarkan dan merespon setiap intruksi yang diberikan dan sisanya belum bersedia.

4.3.3 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Y)

Instrumen kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini diukur melalui enam dimensi, yaitu dimensi pekerjaan itu sendiri diukur melalui butir pernyataan nomor 25 dan 26, dimensi sikap terhadap pekerjaan diukur melalui butir pernyataan nomor 27 dan 28, dimensi promosi diukur melalui butir pernyataan nomor 29, supervise melalui butir pernyataan nomor 30 dan 31, dimensi kesempatan untuk berkembang melalui butir pernyataan nomor 32 dan 33, dan dimensi rekan kerja diukur melalui butir pertanyaan nomor 34-36. Setelah mendapatkan jawaban dari 60 responden yang berupa skor, maka dapat dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Deskripsi Data Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%
Pekerjaan Itu Sendiri											
25	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan	12	20.0%	13	21.7%	18	30.0%	16	26.7%	1	1.7%

	keterampilan yang saya miliki										
26	Tugas yang diberikan dapat saya selesaikan dengan baik.	10	16.7%	26	43.3%	10	16.7%	11	18.3%	3	5.0%
	Jumlah rata - rata Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri		18.3%		32.5%		23.3%		22.5%		3.3%
Sikap Terhadap Pekerjaan											
27	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya sekarang.	13	21.7%	19	31.7%	14	23.3%	10	16.7%	4	6.7%
28	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu.	12	20.0%	17	28.3%	15	25.0%	13	21.7%	3	5.0%
	Jumlah rata - rata Dimensi Sikap Terhadap Pekerjaan		20.8%		30.0%		24.2%		19.2%		5.8%
Promosi											
29	Saya berhak mendapatkan promosi dalam pekerjaan.	14	23.3%	13	21.7%	11	18.3%	15	25.0%	7	11.7%
Supervisi											
30	Pimpinan merespon saran yang diberikan oleh bawahan.	12	20.0%	14	23.3%	15	25.0%	10	16.7%	9	15.0%
31	Saya mendapatkan arahan ketika ada kesulitan dalam bekerja.	15	25.0%	18	30.0%	15	25.0%	12	20.0%	0	0.0%
	Jumlah rata - rata Dimensi Supervisi		22.5%		26.7%		25.0%		18.3%		7.5%
Kesempatan Untuk Berkembang											
32	Setiap karyawan	10	16.7%	25	41.7%	12	20.0%	9	15.0%	4	6.7%

	memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir.										
33	Saya dapat mengembangkan setiap potensi yang ada dalam diri dalam bekerja.	9	15.0%	14	23.3%	12	20.0%	16	26.7%	9	15.0%
	Jumlah rata - rata Dimensi Kesempatan Untuk Berkembang		15.8%		32.5%		20.0%		20.8%		10.8%
Rekan Kerja											
34	Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan seluruh rekan kerja.	11	18.3%	14	23.3%	13	21.7%	14	23.3%	8	13.3%
35	Saya memperoleh rekan kerja yang baik di perusahaan ini.	12	20.0%	12	20.0%	8	13.3%	18	30.0%	10	16.7%
36	Saya merasa nyaman dengan semua rekan kerja saya.	9	15.0%	23	38.3%	10	16.7%	11	18.3%	7	11.7%
	Jumlah rata - rata Dimensi Rekan Kerja		17.8%		27.2%		17.2%		23.9%		13.9%
	Total Rata - rata Variabel Kepuasan Kerja		19.8%		28.4%		21.3%		21.6%		8.8%

Sumber: Data hasil olah SPSS. Diolah peneliti, 2017

Dilihat dari table 4.12, dari keseluruhan dimensi dapat diperoleh jumlah rata rata dari semua dimensi yang memilih setuju sebesar 21,6% dan sangat setuju sebesar 8,8% dengan jumlah sebesar 30,4%. Dalam bobot skor kriteria variabel masuk kedalam kriteria 26% - 50% yang digolongkan kurang baik. Dengan ini kepuasan kerja yang ada di Hotel Pangrango 1 Kota Bogor dapat dikategorikan kurang baik.

Penyebab kurang baiknya kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa faktor, yang pertama yaitu kurangnya arahan ketika ada kesulitan dalam bekerja. Hal ini diperoleh berdasarkan pernyataan nomer tiga puluh dalam kuesioner yang menjawab setuju dan sangat setuju sejumlah 20%, dengan ini menjelaskan bahwa hanya sebagian kecil karyawan yang mendapatkan arahan ketika terdapat kesulitan dalam bekerja.

Faktor kedua yaitu karyawan kurang memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir. Faktor ini diperoleh berdasarkan pernyataan nomor tiga puluh dua dalam kuesioner yang menjawab setuju dan sangat setuju sebesar 21,7%, dengan ini menunjukkan bahwa hanya sebesar 21,7% karyawan yang merasa memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir.\

Faktor terakhir yaitu tugas yang diberikan belum mammpu diselesaikan dengan baik. Faktor ini diperoleh berdasarkan pernyataan nomor dua puluh enam pada kuesioner rsponden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebesar 23,3%, dengan ini menjelaskan bahwa hanya sebesar 23,3% responden saja yang dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hipotesis yang diajukan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

H_0 : Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H_a : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian adalah jika nilai *asympt Sig* < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya distribusi normalitas galat taksiran regresi adalah tidak normal, sebaliknya jika nilai *asympt Sig* > 0,05, H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya distribusi normalitas galat taksiran regresi normal.

Selanjutnya hasil perhitungan uji normalitas galat taksiran regresi dapat dirangkum seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Kompensasi	Efektivitas Komunikasi Interpersonal
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32,65	18,58	43,80
	Std. Deviation	7,102	3,586	12,965
Most Extreme Differences	Absolute	,091	,070	,047
	Positive	,075	,054	,046
	Negative	-,091	-,070	-,047
Test Statistic		,091	,070	,047
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: *Data hasil olah SPSS, 2017*

Rangkuman hasil perhitungan uji normalitas galat taksiran regresi diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas galattaksiran regresi kepuasan kerja atas kompensasi (Y atas X_1), uji normalitas galat taksiran regresi kepuasan kerja atas efektivitas komunikasi interpersonal (Y atas X_2) semua nilai *Asymp Sig* > 0,05,

artinya artinya H_0 tidak ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal.

4.4.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Hipotesis yang diajukan dalam uji linearitas adalah sebagai berikut:

H_0 : Hubungan dua variabel linear

H_a : Hubungan dua variabel tidak linear

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05. Begitupun sebaliknya, apabila signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan dua variabel tersebut tidak linear.

Hasil perhitungan uji linearitas regresi dapat dirangkum seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Uji Linearitas Kompensasi Dengan
Kepuasan Kerja
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	1754,000	14	125,286	4,615	,000
		Linearity	1303,130	1	1303,130	48,001	,000
		Deviation from Linearity	450,870	13	34,682	1,278	,261
	Within Groups	1221,650	45	27,148			
Total			2975,650	59			

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2017

Tabel 4.15
Hasil Analisis Uji Linearitas Efektivitas Komunikasi Interpersonal Dengan
Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Efektivitas Komunikasi Interpersonal	Between Groups	(Combined)	2478,650	47	52,737	1,273	,338
		Linearity	901,317	1	901,317	21,762	,001
		Deviation from Linearity	1577,333	46	34,290	,828	,693
	Within Groups		497,000	12	41,417		
	Total		2975,650	59			

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2017

Hasil perhitungan 2 uji linearitas di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja atas kompensasi (Y atas X_1), uji linieritas regresi kepuasan kerja atas efektivitas komunikasi interpersonal (Y atas X_2) semua nilai $Sig < 0,05$, artinya H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan dua variabel yaitu variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear.

4.4.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Bentuk hipotesis statistik untuk uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

H_0 =: Tidak terjadi multikolinieritas

H_a =: Terjadi multikolinieritas

Kriteria yang digunakan adalah jika nilai VIF di bawah angka 10 atau tidak memiliki *tolerance* kurang dari 0,10, maka dikatakan tidak terdapat masalah

multikolinieritas dalam model regresi. Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	,820	1,219
	Efektivitas Komunikasi Interpersonal	,820	1,219

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Data hasil olah SPSS, 2017*

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui nilai VIF sebesar 1,219 untuk semua variabel bebas dimana nilai ketiganya dibawah 5, yang berarti pada model regresi yang diajukan tidak ditemukan adanya multikolinieritas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

4.4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Bentuk hipotesis statistik untuk uji heteroskedastisitas dengan uji *Spearman's Rho* adalah sebagai berikut:

H_0 = Tidak terjadi heteroskedastisitas

H_a = Terjadi heteroskedastisitas

Kriteria pengujian jika nilai $\text{sig} > 0.05$ tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika sebaliknya jika nilai $\text{sig} < 0.05$ terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Kompensasi	Efektivitas Komunikasi Interpersonal
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,051	-,008
		Sig. (2-tailed)	.	,697	,953
		N	60	60	60
	Kompensasi	Correlation Coefficient	,051	1,000	,441**
		Sig. (2-tailed)	,697	.	,000
		N	60	60	60
	Efektivitas Komunikasi Interpersonal	Correlation Coefficient	-,008	,441**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,953	,000	.
		N	60	60	60

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

Sumber: *Data hasil olah SPSS, 2017*

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui nilai sig semua variabel independen yang dikorelasikan dengan nilai *unstandardized residual* lebih besar dari 0,05, yaitu korelasi kompensasi dengan *unstandardized residual* sebesar $0,697 > 0,05$ dan efektivitas komunikasi interpersonal dengan *unstandardized residual* sebesar $0,953 > 0,05$ maka H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

4.5.1.1 Hasil Uji t

Uji ini dilakukan untuk melihat persamaan regresi antara kompensasi dan efektivitas komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja, dapat dilihat pada table 4.18

Tabel 4.18
Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,535	3,518		1,574	,121
	Kompensasi	1,034	,199	,522	5,191	,000
	Efektivitas Komunikasi Interpersonal	,180	,055	,329	3,269	,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan table 4.18, persamaan regresi linier yang didapat adalah $Y = 5,235 + 1,034X_1 + 0,180X_2$. Artinya angka angka persamaan diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai koefisiensi regresi variable kompensasi bernilai positif, yaitu 1,034. Hal ini berarti setiap peningkatan satu skor kompensasi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 1,034 skor dengan variable kepuasan kerja tetap.
2. Nilai koefisiensi regresi variable efektivitas komunikasi interpersonal bernilai positif, yaitu 0,180. Hal ini berarti setiap peningkatan satu skor

efektivitas komunikasi interpersonal, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,180 skor dengan variable kepuasan kerja tetap.

Pengujian regresi linear berganda dapat dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh variable kompensasi dan efektivitas komunikasi interpersonal terhadap variable kepuasan kerja. Adapun rumusan dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , yang dicari pada $\alpha = 5\%$: 2 = 2,5% (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $60-2-1 = 57$. Dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variable bebas. Nilai signifikansi 0,05 dan nilai t_{tabel} dari 60 responden adalah 2,002. Sehingga didapat hasil hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 :

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor.

H_a : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor

Berdasarkan tabel 4.18 variabel kompensasi memiliki t_{hitung} sebesar 5,191. Nilai t_{hitung} variable kompensasi kemudian dibandingkan dengan nilai t_{table} . Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,191 > 2,002$. Signifikansi pada variable kompensasi diperoleh sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05.

Sehingga dengan demikian H_a diterima yang berarti kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor.

Hipotesis 2:

H_0 : Efektivitas Komunikasi Interpersonal tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor.

H_a : Efektivitas Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor.

Berdasarkan tabel 4.18 variabel efektivitas komunikasi interpersonal memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,269. Nilai t_{hitung} variabel efektivitas komunikasi interpersonal kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,296 > 2,002$. Signifikansi pada variabel efektivitas komunikasi interpersonal sebesar 0,002 dan lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan H_a diterima yang berarti efektivitas komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor.

4.5.1.2 Hasil Uji F

Untuk mampu menguji hipotesis ketiga, yaitu apakah terdapat pengaruh kompensasi dan efektivitas komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja maka diperlukan uji F, adapun rumusan Hipotesis 3 yang diajukan untuk uji F dan kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

H_0 : Kompensasi dan efektivitas komunikasi interpersonal secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor.

H_a : Kompensasi dan efektivitas komunikasi interpersonal secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor.

Adapun kriteria pengujiannya adalah:

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$.
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$.

Nilai F_{hitung} yang diperoleh dalam analisa data pengaruh Kompensasi (X_1) dan Efektivitas Komunikasi Interpersonal (X_2) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja staf (Y) diketahui dari tabel berikut:

Tabel 4.23

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1567,148	2	783,574	31,710	,000 ^b
	Residual	1408,502	57	24,711		
	Total	2975,650	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Efektivitas Komunikasi Interpersonal, Kompensasi

Berdasarkan tabel 4.23 Anova dapat diketahui hasil uji F atau F test didapat nilai F_{hitung} sebesar 31,710 dan p value pada kolom sig (signifikan) adalah sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan taraf tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$)

dengan df_1 atau dk pembilang = k (jumlah variabel bebas) - 1 = 2 dan df_2 atau dk penyebut = $n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$ adalah 3,15.

Berdasarkan perhitungan hasil diatas, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $31,710 > 3,15$, dengan tingkat signifikansi 0.000 kurang dari 0,05, Maka H_0 ditolak, artinya H_a diterima. Dimana dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dan efektivitas komunikasi interpersonal secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

4.5.1.3 Analisis Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi sering pula disebut koefisien determinasi majemuk. Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas secara bersama-sama, serentak atau simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.24
Analisis Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,726 ^a	,527	,510	4,971

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Komunikasi Interpersonal, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2017

Berdasarkan Tabel 4.24 *Model Summary*, hasil pengukuran koefisien korelasi ganda menunjukkan bahwa hubungan yang terjalin di antara variabel kompensasi dan efektivitas komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan variabel kepuasan kerja sebesar 0,726, yang diinterpretasikan memiliki tingkat hubungan kuat.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik koefisien determinasi (R^2) atau *R square* diketahui bahwa koefisien determinasi ganda di antara variabel kompensasi dan efektivitas komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan variabel kepuasan kerja sebesar 0,527. Artinya, 52,7% variansi atau keragaman kepuasan kerjadapat dijelaskan dari variabel kompensasi dan efektivitas komunikasi interpersonal, dan atau besaran kontribusi variabel kompensasi dan efektivitas komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 52,7%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan efektivitas komunikasi interpersonal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel pangrango 1 Kota Bogor sebesar 52,7%. Sisanya sebesar 47,3% merupakan kontribusi variabel-variabel lain terhadap variabel kepuasan kerja namun tidak diteliti atau diluar model penelitian.

4.6 Interpretasi Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian merujuk pada hasil analisis data kuantitatif yang meliputi hasil pengukuran dan pengujian tiga hipotesis. Pokok-pokok hasil pengukuran dan pengujian ketiga hipotesis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor

Berdasarkan hasil deskriptif pada dimensi finansial dan dimensi non finansial menunjukkan jawaban jumlah rata rata dari semua dimensi yang memilih setuju sebesar 10,8% dan sangat setuju sebesar 12,6% dengan jumlah sebesar 23,4%. Dalam bobot skor kriteria variabel masuk kedalam kriteria 1% - 25% yang digolongkan rendah. Dengan ini kompensasi yang ada di Hotel Pangrango 1 Kota Bogor dapat dikatakan rendah.

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,191 > 2,002$ serta $sig < 0,05$, keputusannya adalah, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara statistik terbukti kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian Mary Makena Muguongo *et al*,⁶⁷ menyatakan variable kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. A A Sg Rini Chandra Adelia *et al*,⁶⁸ juga menyatakan dalam temuannya bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Rocky Potale *et al*⁶⁹, juga menyatakan dalam temuannya mengemukakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Aprilia Christy Mawei *et al*,⁷⁰ pun dalam

⁶⁷Mary Makena Muguongo, Andrew T. Muguna, Dennis K. Muriithi. Effect of Compensation on Job satisfaction Among Secondary School Teacher in Maara Subb Country of Tharaka Nithi County, Kenya. SciencePG Vol. 3, No. 6 2015

⁶⁸A.A Sg Rini Candra Adelia, Ni Wayan Mujiati. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Sters Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS Dharma Kerti. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, 2016: p.3336.

⁶⁹Rocky Potale, Yantje Uhing. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULut Cabang Utama Manado. Jurnal EMBA, Vol.3 No.1 Maret 2015.

⁷⁰ Aprilia Christy Mawei, Olivia Nelwan, Yantje Uhing. Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado. Jurnal EMBA Vol.2 No.2 2014: p.946.

temuannya mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.6.2 Pengaruh Efektivitas Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor.

Selanjutnya, berdasarkan hasil deskriptif keseluruhan dimensi dapat diperoleh jumlah rata rata dari semua dimensi yang memilih setuju sebesar 18,3% dan sangat setuju sebesar 8,4% dengan jumlah sebesar 26,7%. Dalam bobot skor kriteria variabel masuk kedalam kriteria 26% - 50% yang digolongkan kurang efektif. Dengan ini efektivitas komunikasi interpersonal yang ada di Hotel Pangrango 1 Kota Bogor dapat dikategorikan kurang efektif.

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,296 > 2,002$ serta $sig < 0,05$, keputusannya adalah, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara statistik terbukti efektivitas komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor. Hasil temuan ini sejalan dengan Leavitt⁷¹ menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi diantara anggota kelompok adalah jika mereka diletakkan kedalam jalinan komunikasi yang erat. Sedangkan kelompok yang tidak ikut ambil bagian merasa tidak puas dan tidak mau melanjutkan pekerjaannya.

⁷¹Sutaryo Wijono. *Psikologo Industri Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Alfabeta, 2016), p.158.

4.6.1 Pengaruh Kompensasi dan Efektivitas Komunikasi Interpersonal Secara Bersama-Sama Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor.

Hasil uji hipotesis menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $31,710 > 3,15$ serta $sig < 0,05$, Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $31,710 > 3,15$ serta $sig < 0,05$, Keputusannya adalah, H_0 ditolak, artinya H_a diterima. Dimana dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dan efektivitas komunikasi interpersonal secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan Pengaruh Kompensasi dan Efektivitas Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor, maka diperoleh pokok-pokok kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Kompensasi dan Efektivitas Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor, yaitu:
 - a. Kompensasi baik secara finansial maupun nonfinansial pada Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor masih dirasa rendah ataupun belum layak untuk mendukung pelaksanaan kerja.
 - b. Efektivitas komunikasi interpersonal pada Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor dirasa masih kurang efektif untuk mendukung pelaksanaan kerja.
 - c. Kepuasan kerja Karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor dirasa kurang baik untuk mendukung pelaksanaan kerja

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor. Jika Kompensasi baik maka Kepuasan Kerja karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor akan semakin baik

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Efektivitas Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor. Jika Efektivitas Komunikasi Interpersonal baik maka Kepuasan Kerja karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor akan semakin baik.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Efektivitas Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerjakaryawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor. Jika Kompensasi dan Efektivitas Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama baik maka Kepuasan Kerja karyawan Hotel Pangrango 1 Kota Bogor akan semakin baik.

5.2 Saran

Saran-saran yang dapat diungkapkan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Hotel Pangrango 1 Kota Bogor, sebagai berikut:

1.1.1 Saran Untuk Penelitian Lanjutan

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat Kepuasan Kerja antara lain: gaya kepemimpinan, budaya kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan lainnya.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.

1.1.2 Saran Untuk Hotel Pangrango 1 Kota Bogor, sebagai berikut:

1. Mengupayakan peningkatan Kompensasi dengan cara:
 - a. Hotel Pangrango 1 Kota Bogor harus memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan waktu yang telah disepakati.
 - b. Hotel Pangrango 1 Kota Bogor harus memberikan gaji sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
 - c. Hotel Pangrango 1 Kota Bogor harus memberikan gaji sesuai dengan nominal yang telah disepakati oleh karyawan dan perusahaan.

2. Mengupayakan peningkatan Efektivitas Komunikasi Interpersonal dengan cara :
 - a. Lebih mengadakan acara *gatriing* secara internal maupun lebih mengadakan *sharing* yang melibatkan segala elemen yang ada didalam perusahaan.
 - b. Hotel Pangrango 1 Kota Bogor mengadakan pelatihan *softskill* dalam upaya peningkatan kemampuan komunikasi karyawan.
 - c. Membuat media sharing seperti kelompok kerja atau grup konsultasi.

3. Mengupayakan peningkatan Kepuasan Kerja dengan cara :
 - a. Hotel Pangrango 1 Kota Bogor harus lebih meningkatkan rasa saling memiliki akan perusahaan agar timbul semangat kerja yang tinggi dan rasa intim antara atasan dan bawahan ataupun sesama karyawan.

- b. Memberikan ruang lingkup kerja yang lebih luas agar karyawan mampu mengembangkannya baik secara kemampuan individu maupun jenjang karir.
- c. Hotel Pangrango 1 Kota Bogor harus memberikan pelatihan peningkatan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan *job desk* agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Badeni, M.A. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasan, Iqbal. 2012. *Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Lussier, Robert N. 2008. *Human Relations in Organizations: Application and Skill Building*. New York: The McGraw-Hill Company Inc. Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Misbahuddin dan Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statisti*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Noor, Juliansyah. 20014. *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. (Jakarta: Grasindo.
- Prasetyo dan Lina. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2015. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai dan Segala. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins dan Judge. 2009 *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruslan , Rosady. 2007. *Metode Penelitian, Public Relations dan Komunika..* Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran dan Bougie. 2009. *Research Methods for Business*, 6th Edition. United Kingdom: JohnWiley&SonsLtd
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Wijono, Sutaryo. 2016. *Psikologo Industri Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Peraturan dan Perundang - Undangan Pemerintah

Surat Keputusan Gubernur (KepGub) Nomor 561/Kep. 1322-Bangsos/2015 tertanggal 20 November 2015 tentang UMK Kota Bogor.

Jurnal

A.A Sg Rini Candra Adelia, Ni Wayan Mujiat, Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Sters Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS Dharma Kerti. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 4, 2016.

Ade Tuti Turistiati, Pentingnya Komunikasi Efektif Dalam Mensosialisasikan Dan Mewujudkan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. *Prosiding Seminar STIAMI* Vol 3, No. 01, 2016.

Anggi Annisa Febriati, Efektifitas Komunikasi Antar Pribadi Guru Dan Siswa Dalam Mencegah Kenakalan Siswa Di SMA Negeri 1 Kota Bontang. *eJournal Ilmu Komunikasi*, Vol 2, No 4, 2014.

Aprilia Christy Mawei, Olivia Nelwan, Yantje Uhing. Kepemimpinan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI (Persero), TBK. KCU Manado. *Jurnal EMBA* Vol.2 No.2 2014.

Ayesha Yaseen. *Effect Of Compensation Factors On Employee Satisfaction- A Study of Doctor's Dissatisfaction in Punjab. International Journal of Human Resource Studies*, 2013, Vol. 3, No. 1, 2013.

Dewi Sartika Handayani, Hubungan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Komunikasi*, Vol 2, No 3, 2014.

Eni Fitriyani. Analisis Kegiatan Komunikasi Organisasi Pada PT. Kresna Duta Agroindo Perkebunan Sinar Mas Group Kecamatan Komben Kabupaten Kitai Timur. *eJournal Ilmu Komunikasi*, vol.1,no.2,2013:p.529

I Gede Mahendrawan, Ayu Desi Indrawati. Pengaruh Benban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 11, 2015.

I Made Adi Suryadharma, I Gede Riana, dan Desak Ketut Sintaasih, Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Sri Atha Lestari Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* Vol. 5, No. 2, 2016.

Jamilu B. Salisu, Ezekiel Chinyio, Subashini Suresh. *The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa*

state of Nigeria. The Business and Management Review, Vol 6, No 4, 2015.

Joulanda Tambingon, Bernhard Tewal, Petrus Tumade. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wilayah V PT. Pegadaian (persero) Manado. *Jurnal EMBA* Vol.2 No.4, 2014.

Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami, Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, Vol 7, No. 1,2014.

Mary Makena Muguongo, Andrew T. Muguna, Dennis K. Muriithi. *Effects Of Compensation On Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya*". *SciencePG* Vol. 3, No. 6 2015.

Muhamad Agus Rakhman, Masjaya, Sugandi. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Administrative Reform*, Volume 1, Nomor 1, 2013.

Ni Luh Gede Poniasih, A.A.Sagung Kartika Dewi. Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4, No. 6, 2015, p. 1561

Rocky Potale, Yantje Uhing. Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.1 Maret 2015.

Wibawa Prasetya, Yoseph Stepanus Suryono. Kajian Empiris Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan (Studi Kasus : Pada PT. KMK Global Sport). *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST)* 2014.

LAMPIRAN

Lampiran 1**Instrumen Uji Coba Pengumpulan Data****Penelitian Skripsi Pada Karyaean Hotel Pangrango 1 Kota Bogor****2017**

Saya Billinardo Eri Saputra, mahasiswa manajemen Fakultas Ekonomi Universiats Negeri Jakarta, berniat untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Efektivitas Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Pada Keryawan hotel Pangrango 1 Bogor”. Dengan ini saya bermaksud meminta partisipasi Bapak/Ibu untuk menjadi responden saya dalam penelitian ini.

Jawaban Bapak/Ibu akan sangat bermanfaat untuk penelitian ini, dan tidak ada jawaban yang benar ataupun salah atas segala pernyataan yang diberikan dan saya sangat mengharapkan kejujuran serta keihklasan dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan. Segala jawaban serta pernyataan yang diberikan akan sangat terjaga kerahasiaannya.

Atas perhatian dan segala kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Billinardo Eri Saputra

Petunjuk Pengisian Data Diri Responden

Berilah tanda (✓) pada kolom yang sesuai dengan data pribadi responden.

- | | | | | |
|--------------------|-------------------|--------------------------|---------------|--------------------------|
| 1. Jenis kelamin : | Pria | <input type="checkbox"/> | Wanita | <input type="checkbox"/> |
| 2. Usia : | < 30 tahun | <input type="checkbox"/> | 41 – 50 | <input type="checkbox"/> |
| | 30 – 40 tahun | <input type="checkbox"/> | > 50 | <input type="checkbox"/> |
| 3. Masa Kerja : | < 5 tahun | <input type="checkbox"/> | 10 - 15 | <input type="checkbox"/> |
| | 5 – 10 tahun | <input type="checkbox"/> | > 15 | <input type="checkbox"/> |
| 4. Divisi : | Accounting | <input type="checkbox"/> | | |
| | HRD | <input type="checkbox"/> | | |
| | Housekeeping | <input type="checkbox"/> | | |
| | Engineering | <input type="checkbox"/> | | |
| | Food and Bavarage | <input type="checkbox"/> | | |
| | Front Office | <input type="checkbox"/> | | |
| | Security | <input type="checkbox"/> | | |
| 5. Penghasilan : | Rp. - Rp. | <input type="checkbox"/> | Rp. - Rp. | <input type="checkbox"/> |
| | Perbulan | <input type="checkbox"/> | Rp. - Rp. | <input type="checkbox"/> |
| 6. Pendidikan : | SD sederajat | <input type="checkbox"/> | SMA sederajat | <input type="checkbox"/> |
| | Terakhir | <input type="checkbox"/> | D3 | <input type="checkbox"/> |
| | S1 | <input type="checkbox"/> | S2 | <input type="checkbox"/> |

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Kuesioner ini berisi berupa pernyataan
2. Pilih salah satu jawab yang tersedia dengan memberikan tanda (✓)
3. Isilah kuesioner berdasarkan pendapat anda.
4. Setiap pilihan jawaban mempunyai kriteria sebagai berikut:
 - 1 = Sangat Tidak Setuju
 - 2 = Tidak Setuju
 - 3 = Kurang Setuju
 - 4 = Setuju
 - 5 = Sangat Setuju
5. Tanyakan apabila ada hal yang anda kurang mengerti.

Kuesioner Penelitian

STS = Sangat tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, KS = Setuju, S = Setuju,
dan SS = Sangat Setuju.

PERTANYAAN**Kompensasi (X1)**

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah disepakati dengan perusahaan.					
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan.					
3	Gaji yang diberikan sesuai dengan nominal yang sudah disepakati dengan perusahaan.					
4	Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.					
5	Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.					
6	Tunjangan diberikan sesuai dengan pekerjaan saya.					
7	Fasilitas yang ada dapat menunjang saya dalam bekerja.					

Efektivitas Komunikasi Interpersonal (X2)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
8	Saya menyapa terlebih dahulu pimpinan perusahaan.					
9	Saya bertanggung jawab atas segala perkataan saya.					
10	Saya mengatakan setiap perasaan yang saya rasakan dalam bekerja kepada atasan.					
11	Saya dengan senang hati membantu setiap rekan kerja					
12	Saya bersedia mendengarkan curahan setiap rekan kerja saya.					
13	Saya peduli terhadap setiap rekan kerja saya.					
14	Saya bersedia mendengarkan dan merespon setiap intruksi yang diberikan.					
15	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja.					

16	Saya langsung datang ketika terdapat panggilan oleh manajer.					
17	Saya mengharapkan apa yang saya lakukan dilihat oleh manajer.					
18	Saya menginginkan adanya apresiasi atas segala tindakan yang telah saya lakukan.					
19	Saya terbuka untuk berinteraksi dengan siapapun					
20	Saya membantu manajer untuk menyelesaikan tugasnya.					
21	Saya bersedia melaksanakan pekerjaan lain ketika pekerjaan saya selesai					
22	Saya memandang segala sesuatu dengan positif					
23	Saya mudah berinteraksi dengan semua orang.					
24	Saya memberikan saran terhadap rekan kerja dan perusahaan.					

Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS

25	Saya memahami dengan baik apa yang saya harus kerjakan.					
26	Tugas yang diberikan dapat saya selesaikan dengan baik.					
27	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya sekarang.					
28	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu.					
29	Saya berhak mendapatkan promosi dalam pekerjaan.					
30	Pimpinan merespon saran yang diberikan oleh bawahan.					
31	Saya mendapatkan arahan ketika ada kesulitan dalam bekerja.					
32	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir.					
33	Saya dapat mengembangkan setiap potensi yang ada dalam diri dalam bekerja.					
34	Saya dapat bekerja sama dengan baik					

	dengan seluruh rekan kerja.					
35	Saya memperoleh rekan kerja yang baik di perusahaan ini.					
36	Saya merasa nyaman dengan semua rekan kerja saya.					

Terimakasih Atas Segala Partisipasi Anda



Lampiran 2

Hasil Uji Validitas Instrumen

Uji validitas
Variabel X1 (Kompensasi)
Correlations

		X1
X1_01	Pearson Correlation	,941
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	15
X1_02	Pearson Correlation	,930
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	15
X1_03	Pearson Correlation	,893
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	15
X1_04	Pearson Correlation	,912
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	15
X1_05	Pearson Correlation	,933
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	15
X1_06	Pearson Correlation	,803
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	15
X1_07	Pearson Correlation	,926
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	15

Kesimpulan

Butir	r-hitung	r-tabel	Ket.
X1_01	0,941	0,154	Valid
X1_02	0,930	0,154	Valid
X1_03	0,893	0,154	Valid
X1_04	0,912	0,154	Valid
X1_05	0,933	0,154	Valid
X1_06	0,803	0,154	Valid
X1_07	0,926	0,154	Valid

Uji validitas
Variabel X2 (Efektivitas Komunikasi Interpersonal)
Correlations

		X2
X2_01	Pearson Correlation	,677
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	15
X2_02	Pearson Correlation	,767
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	15
X2_03	Pearson Correlation	,832
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	15
X2_04	Pearson Correlation	,813
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	15
X2_05	Pearson Correlation	,702
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	15
X2_06	Pearson Correlation	,798
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	15
X2_07	Pearson Correlation	,625
	Sig. (2-tailed)	,013
	N	15
X2_08	Pearson Correlation	,720
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	15

X2_09	Pearson Correlation	,710
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	15
X2_10	Pearson Correlation	,733
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	15
X2_11	Pearson Correlation	,743
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	15
X2_12	Pearson Correlation	,670
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	15
X2_13	Pearson Correlation	,625
	Sig. (2-tailed)	,013
	N	15
X2_14	Pearson Correlation	,719
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	15
X2_15	Pearson Correlation	,635
	Sig. (2-tailed)	,011
	N	15
X2_16	Pearson Correlation	,812
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	15
X2_17	Pearson Correlation	,701
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	15

Kesimpulan

X2_01	0,677	0,154	Valid
X2_02	0,767	0,154	Valid
X2_03	0,832	0,154	Valid
X2_04	0,813	0,154	Valid
X2_05	0,702	0,154	Valid
X2_06	0,798	0,154	Valid
X2_07	0,625	0,154	Valid
X2_08	0,720	0,154	Valid
X2_09	0,710	0,154	Valid
X2_10	0,733	0,154	Valid
X2_11	0,743	0,154	Valid
X2_12	0,670	0,154	Valid
X2_13	0,625	0,154	Valid
X2_14	0,719	0,154	Valid
X2_15	0,635	0,154	Valid
X2_16	0,812	0,154	Valid
X2_17	0,701	0,154	Valid

Uji validitas
Variabel Y (Kepuasan Kerja)
Correlations

		Y
Y_1	Pearson Correlation	,879
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	15
Y_2	Pearson Correlation	,745
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	15
Y_3	Pearson Correlation	,752
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	15
Y_4	Pearson Correlation	,767
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	15
Y_5	Pearson Correlation	,719
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	15
Y_6	Pearson Correlation	,649
	Sig. (2-tailed)	,009
	N	15
Y_7	Pearson Correlation	,739
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	15
Y_8	Pearson Correlation	,610
	Sig. (2-tailed)	,016
	N	15
Y_9	Pearson Correlation	,687
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	15
Y_10	Pearson Correlation	,683
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	15
Y_11	Pearson Correlation	,760
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	15
Y_12	Pearson Correlation	,610
	Sig. (2-tailed)	,016
	N	15

Kesimpulan

Y_1	0,879	0,154	Valid
Y_2	0,745	0,154	Valid
Y_3	0,752	0,154	Valid
Y_4	0,767	0,154	Valid
Y_5	0,719	0,154	Valid
Y_6	0,649	0,154	Valid
Y_7	0,739	0,154	Valid
Y_8	0,610	0,154	Valid
Y_9	0,687	0,154	Valid
Y_10	0,683	0,154	Valid
Y_11	0,760	0,154	Valid
Y_12	0,610	0,154	Valid

Lampiran 3**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

<i>Reliability Statistics</i>					
No	Variabel	<i>N of Items</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut off</i>	Keputusan
1	Kepuasan kerja (Y)	12	0,913	0,60	Reliabel
2	Kompensasi (X ₁)	7	0,963	0,60	Reliabel
3	Efektivitas Komunikasi Interpersonal (X ₂)	17	0,942	0,60	Reliabel

Lampiran 4**Kuesioner Penelitian****Penelitian Skripsi Pada Karyaean Hotel Pangrango 1 Kota Bogor****2017**

Saya Billinardo Eri Saputra, mahasiswa manajemen Fakultas Ekonomi Universiats Negeri Jakarta, berniat untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Efektivitas Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Pada Keryawan hotel Pangrango 1 Bogor”. Dengan ini saya bermaksud meminta partisipasi Bapak/Ibu untuk menjadi responden saya dalam penelitian ini.

Jawaban Bapak/Ibu akan sangat bermanfaat untuk penelitian ini, dan tidak ada jawaban yang benar ataupun salah atas segala pernyataan yang diberikan dan saya sangat mengharapkan kejujuran serta keihklasan dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan. Segala jawaban serta pernyataan yang diberikan akan sangat terjaga kerahasiaannya.

Atas perhatian dan segala kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Billinardo Eri Saputra

Petunjuk Pengisian Data Diri Responden

Berilah tanda (✓) pada kolom yang sesuai dengan data pribadi responden.

7. Jenis kelamin :	Pria	<input type="checkbox"/>	Wanita	<input type="checkbox"/>
8. Usia :	< 30 tahun	<input type="checkbox"/>	41 – 50	<input type="checkbox"/>
	30 – 40 tahun	<input type="checkbox"/>	> 50	<input type="checkbox"/>
9. Masa Kerja :	< 5 tahun	<input type="checkbox"/>	10 - 15	<input type="checkbox"/>
	5 – 10 tahun	<input type="checkbox"/>	> 15	<input type="checkbox"/>
10. Divisi :	Accounting	<input type="checkbox"/>		
	HRD	<input type="checkbox"/>		
	Housekeeping	<input type="checkbox"/>		
	Engineering	<input type="checkbox"/>		
	Food and Bavarage	<input type="checkbox"/>		
	Front Office	<input type="checkbox"/>		
	Security	<input type="checkbox"/>		
11. Penghasilan :	Rp. - Rp.	<input type="checkbox"/>	Rp. - Rp.	<input type="checkbox"/>
	Perbulan	<input type="checkbox"/>	Rp. - Rp.	<input type="checkbox"/>
12. Pendidikan :	SD sederajat	<input type="checkbox"/>	SMA sederajat	<input type="checkbox"/>
	Terakhir	<input type="checkbox"/>	D3	<input type="checkbox"/>
	S1	<input type="checkbox"/>	S2	<input type="checkbox"/>

Petunjuk Pengisian Kuesioner

6. Kuesioner ini berisi berupa pernyataan
7. Pilih salah satu jawab yang tersedia dengan memberikan tanda (✓)
8. Isilah kuesioner berdasarkan pendapat anda.
9. Setiap pilihan jawaban mempunyai kriteria sebagai berikut:
 - 1 = Sangat Tidak Setuju
 - 2 = Tidak Setuju
 - 3 = Kurang Setuju
 - 4 = Setuju
 - 5 = Sangat Setuju
10. Tanyakan apabila ada hal yang anda kurang mengerti.

Kuesioner Penelitian

STS = Sangat tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, KS = Setuju, S = Setuju,
dan SS = Sangat Setuju.

PERTANYAAN**Kompensasi (X1)**

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah disepakati dengan perusahaan.					
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan.					
3	Gaji yang diberikan sesuai dengan nominal yang sudah disepakati dengan perusahaan.					
4	Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.					
5	Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.					
6	Tunjangan diberikan sesuai dengan pekerjaan saya.					
7	Fasilitas yang ada dapat menunjang saya dalam bekerja.					

Efektivitas Komunikasi Interpersonal (X2)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
8	Saya menyapa terlebih dahulu pimpinan perusahaan.					
9	Saya bertanggung jawab atas segala perkataan saya.					
10	Saya mengatakan setiap perasaan yang saya rasakan dalam bekerja kepada atasan.					
11	Saya dengan senang hati membantu setiap rekan kerja					
12	Saya bersedia mendengarkan curahan setiap rekan kerja saya.					
13	Saya peduli terhadap setiap rekan kerja saya.					
14	Saya bersedia mendengarkan dan merespon setiap intruksi yang diberikan.					
15	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja.					

16	Saya langsung datang ketika terdapat panggilan oleh manajer.					
17	Saya mengharapkan apa yang saya lakukan dilihat oleh manajer.					
18	Saya menginginkan adanya apresiasi atas segala tindakan yang telah saya lakukan.					
19	Saya terbuka untuk berinteraksi dengan siapapun					
20	Saya membantu manajer untuk menyelesaikan tugasnya.					
21	Saya bersedia melaksanakan pekerjaan lain ketika pekerjaan saya selesai					
22	Saya memandang segala sesuatu dengan positif					
23	Saya mudah berinteraksi dengan semua orang.					
24	Saya memberikan saran terhadap rekan kerja dan perusahaan.					

Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS

25	Saya memahami dengan baik apa yang saya harus kerjakan.					
26	Tugas yang diberikan dapat saya selesaikan dengan baik.					
27	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya sekarang.					
28	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu.					
29	Saya berhak mendapatkan promosi dalam pekerjaan.					
30	Pimpinan merespon saran yang diberikan oleh bawahan.					
31	Saya mendapatkan arahan ketika ada kesulitan dalam bekerja.					
32	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir.					
33	Saya dapat mengembangkan setiap potensi yang ada dalam diri dalam bekerja.					
34	Saya dapat bekerja sama dengan baik					

	dengan seluruh rekan kerja.					
35	Saya memperoleh rekan kerja yang baik di perusahaan ini.					
36	Saya merasa nyaman dengan semua rekan kerja saya.					

Terimakasih Atas Segala Partisipasi Anda



Lampiran 5

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Kompensasi	Efektivitas Komunikasi Interpersonal
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32,65	18,58	43,80
	Std. Deviation	7,102	3,586	12,965
Most Extreme Differences	Absolute	,091	,070	,047
	Positive	,075	,054	,046
	Negative	-,091	-,070	-,047
Test Statistic		,091	,070	,047
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	1754,000	14	125,286	4,615	,000
		Linearity	1303,130	1	1303,130	48,001	,000
		Deviation from Linearity	450,870	13	34,682	1,278	,261
	Within Groups	1221,650	45	27,148			
Total			2975,650	59			

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Efektivitas Komunikasi Interpersonal	Between Groups	(Combined)	2478,650	47	52,737	1,273	,338
		Linearity	901,317	1	901,317	21,762	,001
		Deviation from Linearity	1577,333	46	34,290	,828	,693
	Within Groups		497,000	12	41,417		
	Total		2975,650	59			

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	,820	1,219
	Efektivitas Komunikasi Interpersonal	,820	1,219

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

d. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Kompensasi	Efektivitas Komunikasi Interpersonal
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,051	-,008
		Sig. (2-tailed)	.	,697	,953
		N	60	60	60
Kompensasi	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,051	1,000	,441**
		Sig. (2-tailed)	,697	.	,000
		N	60	60	60
Efektivitas Komunikasi Interpersonal	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,008	,441**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,953	,000	.
		N	60	60	60

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

Lampiran 6

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

a. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk Hipotesis 1 (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,293	3,689		2,248	,028
	Kompensasi	1,311	,195	,662	6,722	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,662 ^a	,438	,428	5,370

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

c. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk Hipotesis 2 (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,446	2,741		7,094	,000
	Efektivitas Komunikasi Interpersonal	,301	,060	,550	5,020	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

d. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,550 ^a	,303	,291	5,980

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Komunikasi Interpersonal

Lampiran 7

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

a. Hasil Uji Signifikansi Individual (Uji Statistik t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,535	3,518		1,574	,121
	Kompensasi	1,034	,199	,522	5,191	,000
	Efektivitas Komunikasi Interpersonal	,180	,055	,329	3,269	,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Hasil Uji F (Uji Regresi Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1567,148	2	783,574	31,710	,000 ^b
	Residual	1408,502	57	24,711		
	Total	2975,650	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Efektivitas Komunikasi Interpersonal, Kompensasi

c. Hasil Analisis Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,726 ^a	,527	,510	4,971

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Komunikasi Interpersonal, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 8

r Tabel

N (1)	Interval	Kepercayaan	N (1)	Interval	Kepercayaan	N (1)	Interval	Kepercayaan
	95% (2)	99% (3)		95% (2)	99% (3)		95% (2)	99% (3)
3	0.997	0.999	26	0.388	0.496	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	27	0.381	0.487	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	28	0.374	0.478	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	29	0.367	0.470	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	30	0.361	0.463	75	0.227	0.296
8	0.707	0.874	31	0.355	0.456	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	32	0.349	0.449	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	33	0.344	0.442	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	34	0.339	0.436	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	35	0.334	0.430	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	36	0.329	0.424	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	37	0.325	0.418	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	38	0.320	0.413	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	39	0.316	0.408	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	40	0.312	0.403	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	41	0.308	0.396	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	42	0.304	0.393	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	43	0.301	0.389	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	44	0.297	0.384	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	45	0.294	0.380	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	46	0.291	0.276	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	47	0.288	0.372	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	48	0.284	0.368			
			49	0.281	0.364			
			50	0.277	0.361			

Sumber: Sugiyono, 2014, *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Lampiran 9

t Tabel

	0.1	0.05	0.02	0.01	0.005
50	1.6759	2.0086	2.4033	2.6778	2.9370
51	1.6753	2.0076	2.4017	2.6757	2.9343
52	1.6747	2.0066	2.4002	2.6737	2.9318
53	1.6741	2.0057	2.3988	2.6718	2.9293
54	1.6736	2.0049	2.3974	2.6700	2.9270
55	1.6730	2.0041	2.3961	2.6682	2.9247
56	1.6725	2.0032	2.3948	2.6665	2.9225
57	1.6720	2.0025	2.3936	2.6649	2.9204
58	1.6715	2.0017	2.3924	2.6633	2.9184
59	1.6711	2.0010	2.3912	2.6618	2.9164
60	1.6706	2.0003	2.3901	2.6603	2.9146
61	1.6702	1.9996	2.3890	2.6589	2.9127
62	1.6698	1.9990	2.3880	2.6575	2.9110
63	1.6694	1.9983	2.3870	2.6561	2.9092
64	1.6690	1.9977	2.3860	2.6549	2.9076
65	1.6686	1.9971	2.3851	2.6536	2.9060
66	1.6683	1.9966	2.3842	2.6524	2.9045

Sumber : <https://www.easycalculation.com>

RIWAYAT HIDUP



Peneliti memiliki nama lengkap Billinaro Eri Saputra. Peneliti terlahir sebagai anak pertama dari tiga bersaudara yang lahir di Bogor pada tanggal 4 April 1994 dari pasangan ayahanda Apriyan Simabur dan ibu Pangestuty. Peneliti yang berkewarga negaraan Indonesia dan beragama Islam ini tinggal bersama orang tua di jl Artzimar 2 rt 02/18 no 30 kel Tegal Gundil, kec Bogor Utara, Kota Bogor, provinsi Jawa Barat, Indonesia.

Semasa hidupnya, peneliti telah melewati bangku pendidikan sejak umur lima tahun, bermula di TK Kuncup Harapan dari tahun 1999 hingga 2000. Kemudian peneliti melanjutkan pendidikannya di SD Negeri Bantar Jati V dari tahun 2000 hingga 2006, lalu melanjutkan pendidikannya di SMP Negeri 3 Kota Bogor dari 2006 sampai 2009 dan selanjutnya melanjutkan Pendidikan di SMA Negeri 7 Kota Bogor hingga kemudian lulus pada tahun 2012. Memasuki jenjang perguruan tinggi, peneliti menduduki bangku perkuliahan di Universitas Negeri Jakarta pada Program Studi S1 Manajemen melalui jalur SNMPTN tertulis pada tahun 2012 dan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada tahun 2017, dengan memilih konsentrasi/peminatan manajemen sumber dayamanusia.