

PENGARUH KOMPENSASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

(Suatu Penelitian Tentang Pengaruh Kompensasi Yang Diberikan Oleh
Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Di Ambarrukmo Palace Hotel, Sleman, Yogyakarta).

H. Parsidi, S.Sos.

ABSTRACT.

In a Company, employee is not solely as object in attain of the purpose like in the eyes of classic, but rather than that employee is a partner. Company's success also hardly determined by the success of the employee in finalizing the duty.

Job satisfaction of intra corporate employee must be created as possible: that morale, dedication, loyalty, and employee's discipline always looked after or even increasingly increases. Employee's job satisfaction can reached by some steps like: perception of job, motivation and compensation of the job activities.

Kata kunci:

Company	= perusahaan
Partner	= mitra kerja
Satisfaction	= kepuasan
Perception	= persepsi
Motivation	= dorongan.

PENDAHULUAN.

A. Latar belakang masalah.

Dalam mencapai tujuan, perusahaan akan senantiasa berhubungan baik dengan pihak-pihak yang berkepentingan yaitu pihak-pihak yang secara langsung dapat mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah karyawan. Agar pencapaian tujuan dapat berlangsung secara efektif, perusahaan dituntut untuk mampu memberikan kepuasan kepada masing-masing pihak yang berkepentingan tersebut. Untuk mendapatkan kondisi yang demikian perlu terciptanya suatu sinergi yang baik antara perusahaan dan karyawan, sehingga proses pencapaian tujuan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Karyawan memberikan

kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian, ketrampilan, tenaga maupun pikiran, dipihak lain perusahaan memberikan imbalan, penghargaan kepada karyawannya, Jika proses pertukaran ini dapat berlangsung dengan seimbang, dalam arti saling memuaskan semua pihak, kemungkinan pencapaian sinergi dalam proses pencapaian tujuan akan lebih besar.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya baik yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang tidak dapat dilepaskan dari peranan para karyawannya. Dalam suatu perusahaan karyawan bukan semata sebagai obyek dalam pencapaian tujuan seperti apa yang ada dalam teori klasik, tetapi lebih dari itu, karyawan sekaligus menjadi subyek atau

pelaku. Peran penting karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan ini juga ditegaskan oleh Gibson (1955: 155) bahwa keberhasilan perusahaan sangat ditentukan sekali oleh keberhasilan karyawan dan kelompok karyawan. Pendapat Gibson ini mempunyai konsekuensi adanya suatu tuntutan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan aspek-aspek kritis yang merupakan factor penentu keberhasilan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat meraih kepuasan kerja. Keberhasilan kinerja karyawan secara langsung akan membentuk keberhasilan perusahaan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, diluar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam Pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya,

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan Kedisiplinan, moral kerja dan turnover kecil maka secara relatif kepuasan kerja Karyawan baik, sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2000: 199) : Kepuasan kerja karyawan Dipengaruhi factor-faktor sebagai berikut:

1. Balas jasa yang layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat-ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sikap pekerjaan yang monoton atau tidak.

B. Rumusan Masalah.

Mengacu pada latar belakang masalah tersebut diatas, penulis melihat bahwa masalah kepuasan kerja karyawan menarik untuk diteliti karena sangat menentukan Keberhasilan perusahaan. Mengingat begitu luasnya cakupan serta banyaknya factor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, penulis hanya memusatkan kajian pada pertanyaan-pertanyaan penelitian atau Rumusan Masalah sebagai berikut "Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?"

C. Tujuan Penelitian.

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara; kompensasi kerja dengan persepsi kerja.

2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi kerja dengan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi kerja dengan kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara persepsi kerja dengan motivasi kerja.
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara persepsi kerja dengan kepuasan kerja.
6. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian.

1. Bagi Penulis.

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan untuk mengimplementasikan pengetahuan teoritis yang telah diperoleh penulis kedalam kondisi yang nyata.

2. Bagi Lembaga,

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan tentang kepuasan kerja karyawan kepada proses perkembangan ilmu pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan.

Penelitian ini diharapkan akan memberikan hasil yang bermanfaat bagi pihak Management Ambarrukmo Palace Hotel Yogyakarta, khususnya dalam kaitannya dengan masalah penyusunan kebijakan-kebijakan di bidang kompensasi dan kondisi kerja untuk lebih meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

E. Kerangka Teori.

Sebelum mengemukakan kerangka teori dalam penelitian ini, maka perlu kiranya dikemukakan pengertian tentang

teori itu sendiri. Menurut Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, (1989: 37):

Serangkaian preposisi antar konsep-konsep yang saling berhubungan. Teori menerangkan secara sistematis suatu fenomena social dengan cara menentukan hubungan antar konsep, teori juga menerangkan fenomena tertentu dengan cara menentukan konsep lainnya dan bagaimana bentuk hubungannya.

Sedangkan menurut Kartini Kartono dijelaskan sebagai berikut: "Teori adalah satu prinsip umum yang dirumuskan untuk menerangkan sekelompok gejala-gejala yang saling berkaitan" (1990: 21).

1. Kompensasi Kerja.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung Atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2000: 117).

Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan.

Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang, misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi barang yang dihasilkan.

Ada dua macam kompensasi yaitu kompensasi langsung berupa: gaji, upah, dan upah insentif. Kompensasi tidak langsung adalah employee welfare atau kesejahteraan karyawan.

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, artinya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja (misalnya karena sakit, cuti dan lain-lain).

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Benefit dan service adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasar Kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti: tunjangan hari tua, uang pensiun, pakaian dinas, perumahan, kafetaria, mushola, olah raga dan darmawisata. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarga.

Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati semakin banyak pula.

2. Persepsi Kerja,

Persepsi adalah pengalaman tentang obyek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi adalah memberikan makna pada stimuli indrawi (Jalaluddin Rakhmat 1994: 51).

Persepsi pada hakekatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang didalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman, Kunci untuk memahami persepsi terletak pada pengenalan bahwa persepsi itu merupakan suatu penafsiran yang unik terhadap situasi, dan bukannya suatu pencatatan yang benar terhadap situasi. Persepsi adalah cara seseorang

memandang, menilai dan memahami keadaan di dunia ini. (Miftah Toha: 1996: 123).

Jika pekerjaan berat, sukar, berisiko besar dan ranking jabatan semakin tinggi, maka harga atau gaji semakin besar. Tetapi sebaliknya jika pekerjaan mudah, risiko kecil, tanggung jawab kecil dan ranking jabatan rendah, maka harga atau gaji jabatannya semakin kecil, (Hasibuan SP, 2000 : 35).

Berdasarkan data-data tersebut diatas maka persepsi kerja adalah cara pandang seseorang terhadap suatu pekerjaan. Bekerja adalah sesuatu hal yang harus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, bukan merupakan sesuatu hal yang terpaksa. Seorang akan mendapatkan gaji, upah, fasilitas dan tunjangan lainnya dengan bekerja seseorang dapat mengembangkan kreativitas sesuai dengan bakat dan keahlian masing-masing.

3. Motivasi Kerja.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan Kerja. Menurut Wexley & Yukl (1997; 75) memberikan batasan sebagai berikut: Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil nya prestasi.

Motivasi merupakan proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan persepsi dan lain sebagainya. Karyawan dalam melakukan kegiatan selalu didasarkan pada motif yang ada pada dirinya, yaitu dorongan yang dapat menggerakkan jiwa dan jasmaninya untuk melakukan sesuatu. Apabila motif ini dapat digerakkan, maka akan terjadi driving force untuk melakukan aktivitas secara maksimal.

Menurut Abraham Maslow (Hani Handoko 1997 : 257) mendasarkan pada Konsep hierarki kebutuhan pada dua prinsip yaitu:

- a. Bahwa kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hierarki yaitu dari kebutuhan terendah sampai kebutuhan tertinggi.
- b. Bahwa suatu kebutuhan yang telah terpenuhi akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilakunya, digantikan dengan kebutuhan-kebutuhan selanjutnya yang lebih dominan. Meskipun suatu kebutuhan telah terpenuhi tetapi kebutuhan tersebut masih mempengaruhi perilaku dan tidak hilang, hanya intensitasnya lebih kecil.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar atau Kecilnya prestasi kerja (M.As'ad, 1988 :45).

4. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan; 2000: 199).

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, perlakuan, peralatan dan sesama lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting.

Tolok ukur kepuasan kerja yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standard kepuasannya.

Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan; kedisiplinan, moral kerja, *turn over* kecil, maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *turn over* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

F. Hipotesa.

Hipotesa adalah pernyataan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang hanya akan berlaku apabila telah diuji terbukti kebenarannya (Hadari Nawawi, 1995: 161).

Hipotesa yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah: "Semakin baik kompensasi kerja yang diberikan oleh perusahaan yang didukung oleh persepsi kerja dan motivasi kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan".

G. Definisi Konsep.

1. Kompensasi Kerja.

Kompensasi kerja adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang telah dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan mendapatkan untung dan kontinuitas perusahaan terjamin.

2. Persepsi Kerja,

Persepsi kerja adalah cara pandang atau penilaian seseorang terhadap kerja. Alasan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan karena ingin mendapatkan imbalan baik berupa uang, upah atau fasilitas yang lain.

3. Motivasi Kerja.

Motivasi kerja adalah dorongan atau keinginan yang muncul dari sesuatu yang menimbulkan semangat atau menyebabkan dorongan kerja.

4. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Apabila karyawan disiplin, moral kerja baik, turn over kecil, maka kepuasan kerja karyawan baik.

H. Definisi Operasional.

1. Kompensasi Kerja.

Kompensasi kerja adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Indikatornya adalah:

- a. Jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan seperti gaji, tunjangan social, tunjangan eselon, tunjangan komparatif, tunjangan perumahan, tunjangan transport dan jaminan kesehatan.
- b. Jumlah/besarnya kompensasi.
- c. Waktu pemberian kompensasi
- d. Bentuk Kompensasi.

2. Persepsi Kerja.

Persepsi kerja adalah cara pandang atau penilaian terhadap kerja. Indikatornya adalah:

- a. Arti pentingnya kerja.
- b. Bekerja merupakan hal yang terpaksa atau tidak.
- c. Reward yang ingin diharapkan.
- d. Kesempatan untuk mengembangkan kreativitas.

3. Motivasi Kerja.

Motivasi kerja adalah pemberian motif, menimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang mendorong semangat kerja, Indikatornya adalah:

- a. Pengakuan atas prestasi yang telah dicapai.
- b. Usaha untuk meningkatkan kemampuan.
- c. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan.
- d. Kesempatan untuk maju dalam jenjang karier.

4. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Indikatornya adalah:

- a. Kepuasan karyawan terhadap hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja.
- b. Kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja.
- c. Kepuasan karyawan terhadap hasil pekerjaan.

I. Metode Penelitian.

Penelitian yang akan dilakukan ini merupakan penelitian survey, yaitu suatu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun, 1995 : 25).

1. Populasi.

Populasi ialah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga Populasi dapat dibedakan pula antara populasi sampling dengan populasi sasaran. (Singarimbun, 1995: 108). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Ambarrukmo Palace Hotel Yogyakarta yang berjumlah 348 orang.

2. Sampel.

Sampel adalah bagian dari populasi atau unit analisis yang akan diukur. Alasan mengambil sampel adalah karena keterbatasan peneliti dalam hal kesempatan, biaya, waktu dan tenaga. (Hadari Nawawi, 1995 : 146). Jumlah sampel dalam penelitian ini diambil secara proporsional dari masing-masing departemen secara acak. Populasi penelitian berjumlah 348 orang, sampel yang diambil sejumlah-100 orang. Menurut Suharsimi Arikunto, 1996: 20 menyebutkan bahwa apabila subyek penelitian kurang dari 100 sebaiknya diambil semua, tetapi bila subyeknya lebih besar dari 100, dapat diambil 10%-15% atau 20%-25%.

J. Teknik Pengambilan Data.

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini menggunakan teknik:

- a. Teknik Observasi, yaitu mendapatkan data dengan cara pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena-fenomena yang akan diteliti. Melalui teknik ini peneliti dapat memperoleh data secara langsung dan tidak langsung mengenai gejala yang sedang diteliti.
- b. Interview, teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan responden. Dengan teknik ini akan diperoleh informasi yang langsung tentang beberapa jenis data baik yang terpendam maupun yang termanifestasikan dalam perilaku sehari-hari.
- c. Kuesioner, adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan serangkaian daftar pertanyaan yang telah tersusun kepada responden untuk dijawab dan diisi.

- d. Dokumentasi, adalah suatu tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menambah data yang telah ada dilokasi penelitian untuk merumuskan deskripsi wilayah penelitian dan memperluas serta mempertajam analisa materi penelitian.

K. Analisa Data.

Dalam penelitian ini untuk mengukur hubungan antar variable dalam hipotesa digunakan korelasi product moment dan korelasi parsial sebagai berikut:

a. Korelasi Product Moment.

Digunakan untuk mengetahui hubungan antara variable bebas dengan variable terikat atau untuk mengetahui hubungan dua variable. Rumus:

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

Keterangan:

- r_{xy} : koefisien korelasi antara dua variable.
N : jumlah sample
X : variable pengarah
Y : variable terpengaruh

Untuk mengetahui tingkat signifikan korelasi product moment tersebut digunakan rumus:

$$F = \frac{r^2 (N-2)}{1 - r^2}$$

Keterangan:

- r : koefisien korelasi product moment
N : jumlah sample.

Dari perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut maka korelasi dikatakan signifikan jika hasil yang diperoleh lebih besar dari angka table korelasi (table F).

b. **Korelasi Parsial.**

Digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variable dengan mengasingkan satu atau lebih variable konstan, sehingga bisa diketahui hubungan antara dua variable itu murni atau semu.

Rumusnya;

$$r_{xyz}^2 = \frac{R_{xy}^2 - 2R_{xy} \cdot R_{xz} \cdot R_{yz}}{1 - R_{yz}^2}$$

Untuk mengetahui signifikansinya digunakan rumus :

$$F = \frac{r^2 [N - (k + 1)]}{1 - r^2}$$

KeteranganT

- r : koefisien korelasi parsial *
- k : jumlah predictor ,*
- N : jumlah sample.

c. **Korelasi Ganda.**

Untuk mengetahui pengaruh variable 1,2,3 secara bersama-sama terhadap variable 4, digunakan korelasi ganda, dengan rumus:

$$R_{.4.123} = r_{14.P41} + r_{24.P42} + r_{34.P43}$$

DESKRIPSI WILAYAH PENELITIAN

A. Gambaran Umum Ambarrukmo Palace Hotel Yogyakarta.

1. Riwayat, Latar Belakang dan Perkembangannya.

Yogyakarta sebenarnya sudah sejak zaman penjajahan dikenal oleh dunia luar, walaupun belum sepopuler pulau Bali. Banyak yang menarik terdapat dikawasan ini misalnya Kraton, dengan segala isinya dan tradisinya, kerajinan perak, batik, kulit

maupun jenis seni lainnya serta panorama serta tata cara dan tata pergaulan penduduk Yogyakarta banyak dikagumi orang.

Menjelang tahun 1960, dirasakan makin banyak wisatawan asing, maupun domestik mengunjungi dan tinggal di Yogyakarta. Hotel yang tersedia kurang memadai baik kapasitas maupun kualitasnya, sementara di Jakarta telah berdiri Hotel Indonesia

Melihat keadaan itu, Sri Sultan Hamengku Buwono IX yang saat itu menjabat sebagai Ketua Lembaga Pariwisata Indonesia mengusulkan kepada pemerintah untuk mendirikan hotel setaraf Hotel Indonesia di Yogyakarta dan Beliau menyediakan tanah milik Kraton seluas 5,5 hektar di Kedathon Ambarrukmo.

Khusus mengenai bangunan Kedathon Ambarrukmo ini, yang berinisiatif mendirikan adalah Sri Sultan Hamengku Buwono V pada tahun 1859. Semula bernama Pesanggrahan Arjo Purno, dimaksudkan sebagai tempat peristirahatan keluarga Sri Sultan. Pada tahun 1895 bangunan direnovasi oleh Pangeran Mangkubumi atas titah Sri Sultan Hamengku Buwono VII dan selesai tahun 1897. Penghuni paling akhir yang menempati Kedaton ini adalah Gusti Kanjeng Ratu Kencono, Permaisuri Sri Sultan Hamengku Buwono VII sampai mangkatnya pada tahun 1931. Setelah itu tidak ada lagi yang dari pihak Keraton yang menempatinnya. Nama Ambarrukmo yang dipakai sebagai nama hotel ini, konon artinya adalah : "Sesuatu yang berwarna keemasan dan menyebarkan bau harum semerbak ke sekitarnya". Melihat kenyataan bahwa Ambarrukmo ini memang banyak dibicarakan oleh mantan tamu dan calon tamu dari seluruh penjuru dunia, agaknya tidak berlebihan tentang harapan pemberi nama tersebut.

Pemerintah melalui Ketetapan MPRS No. 2/1960 memutuskan untuk mendirikan dan membiayai pembangunan Ambarrukmo Palace Hotel dan Samudra Beach Hotel (di Pelabuhan Ratu Jawa Barat), yang keduanya merupakan proyek Mandataris MPRS. Biayanya diambil dari pampasan perang Jepang, mulai dibangun pada tahun 1962, selesai tahun 1965, diresmikan pembukaannya pada tanggal 30 Maret 1966.

Pengelolaannya dipercayakan kepada Manajemen Hotel Okura, Tokyo, Jepang. Tenaga-tenaga bangsa kita sebagian juga dikirim kesana untuk dilatih dibidang perhotelan.

Pada saat itu Ambarrukmo Palace Hotel memiliki 107 kamar, dirasa belum

mencukupi kebutuhan yang makin bertambah: Menjelang PAT A Conference tahun 1974, Pemerintah menyetujui penambahan kamar dari 107 menjadi 257 kamar, lengkap dengan sarana lain yaitu Convention Hall Rorojonggrang yang berlokasi di lantai VII dengan kapasitas 800 seats,

Pada tanggal 13 Oktober 1999 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 89 tahun 1999 PT HI dan PT Natour dilebur menjadi PT Hotel Indonesia Natour (PT. HIN).

Ambarrukmo Palace Hotel mengoperasikan 245 kamar yang terdiri dari:

- 14 Kamar Suite
- 98 Kamar Superior
- 133 Kamar Standard.

6.1. Jumlah Karyawan dan Fasilitas Pribadi Yang Diberikan

No.	Jabatan	Eselon	Jumlah	Fasilitas
1.	General Manager	IA	1	1. Mobil 2. Rumah Dinas (Bungalow) 3. Pakaian Kerja 4. Fasilitas Makan 5. Biaya Perjalanan Dinas 6. Jaminan Kesehatan 7. Jaminan Hari Tua
2.	Executive Assistant Manager	IC	1	1. Mobil 2. Rumah Dinas (Bungalow) 3. Pakaian Kerja 4. Fasilitas Makan 5. Biaya Perjalanan Dinas 6. Jaminan Kesehatan 7. Jaminan Hari Tua
3.	Executive	ID	6	1. Rumah Dinas 2. Pakaian Kerja 3. Fasilitas Makan 4. Biaya Perjalanan Dinas 5. Jaminan Kesehatan 6. Jaminan Hari Tua 7. Tunjangan Transport

4.	Department Head	IIA	19	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rumah Dinas 2. Fakaian Kerja 3. Fasilitas Makan 1 Kali 4. Biaya Perjalanan Dinas 5. Jaminan Kesehatan 6. Jaminan Hari Tua 7. Tunjangan Transport
5.	Assistant Department Head	IIIA	80	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rumah Dinas 2. Pakaian Kerja 3. Fasilitas Makan 1 Kali 4. Biaya Perjalanan Dinas 5. Jaminan Kesehatan 6. Jaminan Hari Tua 7. Tunjangan Transport
6.	Supervisor	IV A, B	95	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rumah Dinas (belum semua)/ Tunjangan Perumahan 2. Pakaian Kerja 3. Fasilitas Makan 1 Kali 4. Biaya Perjalanan Dinas 5. Jaminan Kesehatan 6. Jaminan Hari Tua 7. Tunjangan Transport
7.	Karyawan Basic	IVC,D,E, V	137	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pakaian Kerja 2. Fasilitas Makan 1 kali 3. Tunjangan Perumahan 4. Tunjangan Transport 5. Jaminan Kesehatan 6. Jaminan Hari Tua
8.	Semua Karyawan	I sd V	339	<ul style="list-style-type: none"> - Fasilitas Olah Raga : - Tennis Lapangan - Tennis Meja - Renang - Volley Ball - Bulu Tangkis - Senam - Bola Basket

Sumber Data : Manpower Ambarrukmo Palace Hotel, 2000

ANALISA DAN PEMBAHASAN DATA

A. Deskripsi Responden Penelitian

Untuk sampel penelitian ini merupakan karyawan-karyawan Ambarrukmo Palace Hotel yang diambil dengan teknik proporsionat sampling menurut pembagian

departemen kerja dengan jumlah 100 orang karyawan yang dijadikan sebagai responden sampel terpilih:

Selanjutnya dari responden-responden tersebut disebarkan lembar kuesioner dan diminta untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sesuai dengan keadaan dan hal-hal yang mereka nilai, mereka anggap dan rasakan sesuai dengan keadaan yang ada pada mereka.

Untuk selanjutnya berdasarkan data-data terkumpul tersebut peneliti gunakan sebagai data dasar untuk menganalisis dan menjawab permasalahan yang tertuang dalam bab 1 di atas. Adapun gambaran umum dari responden penelitian berdasarkan data-data hasil penelitian dapat dijelaskan berikut ini.

Tabel II. 1.
Deskripsi responden menurut jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	77	77%
Perempuan	23	23%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2001 (Kuesioner)

Dari Tabel II. 1. di atas dideskripsikan komposisi responden menurut jenis kelamin. Dari sebaran responden terpilih menurut jenis kelamin diketahui bahwa proporsi terbanyak adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sejumlah 77%. Sedangkan untuk karyawan

dengan jenis kelamin perempuan diketahui hanya terdiri dari 23% dari 100 karyawan sampel keseluruhan.

Selanjutnya deskripsi responden menurut kategori umur yang dikelompokkan menjadi 4 kelompok umum dideskripsikan pada tabel II.2 berikut ini.

Tabel II.2 Deskripsi responden menurut umur

Umur	Frekuensi	Prosentase
20 - 30 tahun	6	6%
31 - 40 tahun	20	20%
41 - 50 tahun	44	44%
51- 60 tahun	30	30%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2001 (Kuesioner)

Deskripsi responden yang dikategorikan menurut kelompok umur, dari sajian tabel II.2 di atas diketahui untuk proporsi responden terbanyak adalah yang berusia antara 41 - 50 tahun terdapat 44%. Selanjutnya kelompok responden berusia

antara 51-60 tahun terdapat 30%, untuk kelompok umur 31 - 40 tahun terdapat 20% dan paling sedikit adalah karyawan yang berusia antara 20-30 tahun yaitu hanya ada 6% dari 100 responden keseluruhan.

Tabel II.3
Deskripsi responden menurut status perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Prosentase
Kawin Belum kawin	92 8	92% 8%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2001 (Kuesioner)

Untuk komposisi responden dilihat dari status perkawinannya, diketahui proporsi terbanyak para karyawan sampel pada umumnya sudah kawin yaitu terdapat 92% dan yang belum kawin dijumpai hanya ada 8% nya saja.

Tabel 11.4
Deskripsi responden menurut tingkat pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
SD	4	4%
SLTP	6	6%
SLTA	53	63%
D1-D3	24	24%
SI	13	13%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2001 (Kuesioner)

Jenjang pendidikan formal dari ke-100 karyawan responden terpilih, digambarkan pada tabel 11.4 di atas diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan SLTA yaitu terdapat 53%. Selanjutnya responden yang berpendidikan D1-D3 yaitu terdapat 24%, responden yang berpendidikan SI terdapat 13%, yang berpendidikan SLTP terdapat 6% dan paling sedikit yang berpendidikan SD yaitu hanya dijumpai 4% dari keseluruhan responden.

Tabel II. 5
Deskripsi responden menurut masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
5- 10 tahun	5	15%
11 -15 tahun	3	3%
16 -20 tahun	20	20%
21 -25 tahun	15	15%
26 - 30 tahun	29	29%
31-35 tahun	18	18%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2001 (Kuesioner)

Komposisi responden dilihat dari masa kerjanya, seperti tergambar dalam tabel II.5 di atas, diketahui proporsi terbanyak adalah karyawan dengan masa kerja 26 - 30 tahun terdapat 29%. Selanjutnya dengan masa kerja antara 16-20 tahun terdapat 20%, dengan masa kerja

antara 31-35 tahun terdapat 18%. Untuk masa kerja 5 - 10 tahun dan 21-25 tahun masing-masing 15% dan untuk proporsi terendah adalah mereka yang memiliki masa kerja antara 11-15 tahun yaitu hanya terdapat 3% dari 100 responden keseluruhan.

Tabel 11.6
Deskripsi responden menurut tingkatan eselon

Tingkatan Eselon	Frekuensi	Prosentase
Eselon I (<i>Executive.</i>)	3	3%
Eselon II (<i>Dept. Head</i>)	10	10%
Eselon III (<i>Ass/. Dept. Head</i>)	41	41%
Eselon IV A,B (<i>Supervisor</i>)	26	26%
Eselon IV C, D,E,V (<i>karyawan basic</i>)	20	20%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2001 (Kuesioner)

Untuk komposisi responden sampel menurut tingkatan eselon, dari tabel di atas diketahui terbanyak adalah karyawan dengan tingkat eselon III yaitu ada 41%. Selanjutnya tingkat eselon IV A, B

terdapat 26%,-tingkat eselon IV C, D, E dan eselon V terdapat 20 responden. Untuk eselon II terdapat 10% dan paling sedikit tingkat eselon I hanya terdapat 3% dari keseluruhan responden.

Tabel II.7
Deskripsi responden menurut status kepegawaian

Status Kepegawaian	Frekuensi	Prosentase
Tetap	98	98%
Tidak tetap	2	2%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2001 (Kuesioner)

Deskripsi responden menurut status kepegawaian seperti tergambar dalam tabel II.7 di atas, diketahui pada umumnya karyawan sudah berkedudukan

sebagai pegawai tetap yaitu terdapat 98%, sedangkan yang berstatus sebagai karyawan tidak tetap terdapat 2% dan responden keseluruhan.

B. Analisis dan Pembahasan

Setelah dilakukan proses pengambilan data pada 100 orang karyawan Ambarukmo Palace Hotel, maka selanjutnya dilakukan proses penghitungan dan analisis dari data yang telah terkumpul tersebut. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi analisis korelasi product moment, korelasi parsial; dan korelasi ganda. Proses penghitungan menggunakan program statistik SPSS versi 10.01.

1. Analisis Korelasi Product Moment

Analisis korelasi product moment digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain, serta untuk mengukur sejauh mana kekuatan pengaruh antar variabel tersebut. Sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini, pengaruh antar variabel-variabel tersebut tersusun sebagai berikut :

- Pengaruh antara variabel Kompensasi Kerja (X_1) dengan variabel Persepsi Kerja (X_2).
- Pengaruh antara variabel Kompensasi Kerja (X_1) dengan variabel Motivasi Kerja (X_3).
- Pengaruh antara variabel Kompensasi Kerja (X_1) dengan variabel Kepuasan Kerja (X_4).
- Pengaruh antara variabel Persepsi Kerja (X_2) dengan variabel Motivasi Kerja (X_3).
- Pengaruh antara variabel Persepsi Kerja (X_2) dengan variabel Kepuasan Kerja (X_4).
- Pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_3) dengan variabel Kepuasan Kerja (X_4).

Setelah dilakukan proses pengolahan data berbantuan komputer program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

- Koefisien korelasi product moment antara variabel Kompensasi Kerja (X_1) dengan variabel Persepsi Kerja (X_2) adalah sebesar 0,443. Angka koefisien korelasi ini termasuk ada pengaruh ($p=0,000 < 0,05$), dengan kategori tingkat sedang. Untuk mengetahui signifikansi atau tidak pengaruh antar variabel tersebut dapat dilakukan dengan test signifikansi sebagai berikut :

$$F_{test} = \frac{r^2(N-2)}{1-r^2}$$

$$F_{test} = \frac{(0,443)^2(100-2)}{1-(0,443)^2}$$

$$F_{test} = \frac{19,232}{0,804}$$

$$F_{test} = 23,928$$

Hasil F_{test} tersebut bila dikonsultasikan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95 % ($p=0,05$) $N=100$ sebesar 3,94, ternyata lebih besar. Ini berarti bahwa pengaruh variabel tersebut signifikan. Dengan kata lain bisa dinyatakan bahwa variabel Kompensasi Kerja mempengaruhi Persepsi Kerja. Koefisien korelasi antara Kompensasi Kerja terhadap Persepsi Kerja adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat Kompensasi Kerja maka akan semakin meningkat pula Persepsi Kerjanya. Demikian pula sebaliknya, bila Kompensasi Kerja menurun, maka Persepsi kerja juga akan menurun.

- Koefisien korelasi product moment antara variabel Kompensasi Kerja

(X₁) dengan variabel Motivasi Kerja (X²) adalah sebesar 0,387. Angka koefisien korelasi ini termasuk ada pengaruh ($p=0,000 < 0,05$), dengan kategori tingkat sedang. Untuk mengetahui signifikansi atau tidak pengaruh antar variabel tersebut dapat dilakukan dengan test signifikansi sebagai berikut :

$$F_{test} = \frac{r^2(N-2)}{1-r^2}$$

$$F_{test} = \frac{(0,387)^2(100-2)}{1-(0,387)^2}$$

$$F_{test} = \frac{14,677}{0,850}$$

$$F_{test} = 17,263$$

Hasil F_{test} tersebut bila dikonsultasikan dengan nilai F_{tabel} i pada tingkat kepercayaan 95 % ($p=0,05$) $N=100$ sebesar 3,94, ternyata lebih besar. Ini berarti bahwa pengaruh antar variabel tersebut signifikan. Dengan kata lain bisa dinyatakan bahwa variabel Kompensasi Kerja mempengaruhi Motivasi Kerja. Ditinjau dan koefisien korelasi antara Kompensasi Kerja terhadap Motivasi Kerja adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat Kompensasi Kerja maka akan semakin meningkat pula Motivasi Kerjanya. Demikian pula sebaliknya, bila Kompensasi Kerja menurun, maka Motivasi Kerja juga akan menurun..

- c. Koefisien korelasi product moment antara variabel Kompensasi Kerja (X₀) dengan variabel Kepuasan Kerja (X₄) adalah sebesar 0,381. Angka

koefisien korelasi ini termasuk ada pengaruh ($p=0,000 < 0,05$), dengan kategori tingkat sedang. Untuk mengetahui signifikansi atau tidak pengaruh antar variabel tersebut dapat dilakukan dengan dengan test signifikansi sebagai berikut :

$$F_{test} = \frac{r^2(N-2)}{1-r^2}$$

$$F_{test} = \frac{(0,381)^2(100-2)}{1-(0,381)^2}$$

$$F_{test} = \frac{14,226}{0,855}$$

$$F_{test} = 16,641$$

Hasil F_{tabel} tersebut bila dikonsultasikan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95 % ($p=0,05$) $N=100$ sebesar 3,94, ternyata lebih besar. Ini berarti bahwa pengaruh antar variabel tersebut signifikan. Dengan kata lain bisa dinyatakan bahwa variabel Kompensasi Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja. Ditinjau dari koefisien korelasi antara Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat Kompensasi Kerja maka akan semakin meningkat pula Kepuasan Kerjanya. Demikian pula sebaliknya, bila Kompensasi Kerja menurun, maka Kepuasan Kerja juga akan menurun.

- d. Koefisien korelasi product moment antara variabel Persepsi Kerja (X₂) dengan variabel Motivasi Kerja (X₅) adalah sebesar 0,569. Angka koefisien korelasi ini termasuk ada pengaruh ($p=0,000 < 0,05$), dengan kategori tingkat sedang. Untuk

mengetahui signifikansi atau tidak pengaruh antar variabel tersebut dapat dilakukan dengan test signifikansi sebagai berikut:

$$F_{test} = \frac{r^2(N-2)}{1-r^2}$$

$$F_{test} = \frac{(0,569)^2(100-2)}{1-(0,569)^2}$$

$$F_{test} = \frac{31,729}{0,676}$$

$$F_{test} = 46,919$$

Hasil F_{test} tersebut bila dikonsultasikan dengan nilai F_{test} pada tingkat kepercayaan 95 % ($p=0,05$) $N=100$ sebesar 3,94, ternyata lebih besar. Ini berarti bahwa pengaruh antar variabel tersebut signifikan. Dengan kata lain bisa dinyatakan bahwa variabel Persepsi Kerja mempengaruhi Motivasi Kerja. Ditinjau dari koefisien korelasi antara Persepsi Kerja terhadap Motivasi Kerja adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat Persepsi Kerja maka akan semakin meningkat pula Motivasi Kerjanya. Demikian pula sebaliknya, bila Persepsi Kerja menurun, maka Motivasi Kerja juga akan menurun. Koefisien korelasi product moment antara variabel Persepsi Kerja (X_2) dengan variabel Kepuasan Kerja (X_4) adalah sebesar 0,497. Angka koefisien korelasi ini termasuk ada pengaruh ($p=0,000 < 0,05$), dengan kategori tingkat sedang. Untuk mengetahui signifikansi atau tidak pengaruh antar variabel tersebut dapat

dilakukan dengan test signifikansi sebagai berikut :

$$F_{test} = \frac{r^2(N-2)}{1-r^2}$$

$$F_{test} = \frac{(0,497)^2(100-2)}{1-(0,497)^2}$$

$$F_{test} = \frac{24,207}{0,753}$$

$$F_{test} = 32,148$$

Hasil F_{test} tersebut bila dikonsultasikan dengan nilai F_{test} pada tingkat kepercayaan 95 % ($p=0,05$) $N = 100$ sebesar 3,94, ternyata lebih besar. Ini berarti bahwa pengaruh antar variabel tersebut signifikan. Dengan kata lain bisa dinyatakan bahwa variabel Persepsi Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja. Ditinjau dari koefisien korelasi antara Persepsi Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat Persepsi Kerja maka akan semakin meningkat pula Kepuasan Kerjanya. Demikian pula sebaliknya, bila Persepsi Kerja menurun, maka Kepuasan Kerja juga akan menurun.

- f. Koefisien korelasi product moment antara variabel Motivasi Kerja (X_5) dengan variabel Kepuasan Kerja (X_4) adalah sebesar 0,694. Angka koefisien korelasi ini termasuk ada pengaruh ($p=0,000 < 0,05$), dengan kategori tingkat sedang. Untuk mengetahui signifikansi atau tidak pengaruh antar variabel tersebut dapat dilakukan dengan test signifikansi sebagai berikut:

$$F_{test} = \frac{r^2(N-2)}{1-r^2}$$

$$F_{test} = \frac{(0,694)^2(100-2)}{1-(0,694)^2}$$

$$F_{test} = \frac{47,200}{0,518}$$

$$F_{test} = 91,056$$

Hasil F_{test} tersebut bila dikonsultasikan dengan nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95 % ($p=0,05$) $N=100$ sebesar 3,94, ternyata lebih besar. Ini berarti bahwa pengaruh antar variabel tersebut signifikan. Dengan kata lain bisa dinyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja. Ditinjau dari koefisien korelasi antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat Motivasi Kerja maka akan semakin meningkat pula Kepuasan Kerjanya. Demikian pula sebaliknya, bila Motivasi Kerja menurun, maka Kepuasan Kerja juga akan menurun.

2. Analisis Korelasi Parsial

Analisis koefisien parsial digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat murni atau tidak. Untuk mengetahui kemurnian pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat ini dikontrol dengan variabel bebas lainnya. Dalam penelitian ini, yang dimaksud variabel bebas adalah Kompensasi Kerja (X₁), Persepsi Kerja (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃), sedangkan

variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja (Y). Adapun korelasi parsial yang akan diukur meliputi :

- a. Pengaruh antara Kompensasi Kerja (X₁) dengan Kepuasan Kerja (Y) yang dikontrol oleh variabel Persepsi Kerja (X₂) dan Motivasi Kerja (X₃), atau harga $r(x_1, y, x_{23})$. Untuk harga $r(x_1, y, x_{23})$ berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil sebesar 0,1251. Untuk mengetahui murni atau tidaknya koefisien ini maka dilakukan uji signifikansi sebagai berikut:

$$F_{test} = \frac{r^2_{x_1, y, x_{23}}(N-(k+1))}{1-r^2_{x_1, y, x_{23}}}$$

$$= \frac{(0,1251)^2(100-(3+1))}{1-(0,1251)^2}$$

$$= \frac{1,502}{0,984}$$

$$= 1,526$$

Hasil tersebut, bila dibandingkan dengan nilai F tabel pada $N=100$ pada tingkat kepercayaan 95 % ($p=0,05$) sebesar 2,70, ternyata lebih kecil ($1,526 < 2,70$). Sehingga dapat diartikan bahwa pengaruh antara Kompensasi Kerja dengan Kepuasan Kerja ini adalah tidak murni, dan tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun dalam analisis korelasi product moment kedua variabel tersebut berpengaruh, tetapi uji korelasi parsial ini menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut bukan merupakan pengaruh yang murni dan langsung.

- b. Pengaruh antara Persepsi Kerja (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y) yang dikontrol oleh variabel Kompensasi Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_3) atau harga $r(x_2y, x_n)$. Untuk harga $r(x_2y, x_{13})$ berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil sebesar 0,1316. Untuk mengetahui murni atau tidaknya koefisien ini maka dilakukan uji signifikansi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 F_{test} &= \frac{r^2_{x_2y, x_{13}}(N - (k + 1))}{1 - r^2_{x_2y, x_{13}}} \\
 &= \frac{(0,1316)^2(100 - (3 + 1))}{1 - (0,1316)^2} \\
 &= \frac{1,697}{0,983} \\
 &= 1,727
 \end{aligned}$$

Hasil tersebut, bila dibandingkan dengan nilai F_{abc} pada $N=100$ pada tingkat kepercayaan 95 % ($p=0,05$) sebesar 2,70, ternyata lebih kecil ($1,727 < 2,70$). Sehingga dapat diartikan bahwa pengaruh antara Persepsi Kerja dengan Kepuasan Kerja ini adalah tidak murni dan tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun dalam analisis korelasi product moment kedua variabel tersebut berpengaruh, tetapi uji korelasi parsial ini menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut bukan merupakan pengaruh yang murni dan langsung.

- c. Pengaruh antara Motivasi Kerja (X_3) dengan Kepuasan Kerja (Y) yang dikontrol oleh variabel Kompensasi Kerja (X_1) dan Persepsi Kerja (X_2) atau harga $r(x_3y, X_{i_2})$. Untuk harga $r(x_3y, x_{12})$ berdasarkan hasil

perhitungan diperoleh hasil sebesar 0,5596. Untuk mengetahui murni atau tidaknya koefisien ini maka dilakukan uji signifikansi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F_{test} &= \frac{r^2_{x_3y, x_{12}}(N - (k + 1))}{1 - r^2_{x_3y, x_{12}}} \\
 &= \frac{(0,5596)^2(100 - (3 + 1))}{1 - (0,5596)^2} \\
 &= \frac{30,689}{0,687} \\
 &= 44,681
 \end{aligned}$$

Hasil tersebut, bila dibandingkan dengan nilai F_{test} pada $N=100$ pada tingkat kepercayaan 95 % ($y=0,05$) sebesar 2,70, ternyata lebih besar ($44,681 > 2,70$). Sehingga dapat diartikan bahwa pengaruh antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja ini adalah murni dan langsung. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang murni langsung terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Ambarrukmo Palace.

3. Analisis Korelasi Ganda

Analisis korelasi ganda dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dengan kata lain korelasi ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel Kompensasi Kerja (X_1), Persepsi Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara bersama-sama mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,711. Untuk mengetahui

signifikansi atau tidak pengaruh antar variabel tersebut dapat dilakukan dengan test signifikansi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 F_{test} &= \frac{R^2(N - (k + 1))}{(1 - R^2)(k)} \\
 &= \frac{(0,711)^2(100 - (3 + 1))}{(1 - (0,711)^2)3} \\
 &= \frac{48,530}{1,483} \\
 &= 32,715
 \end{aligned}$$

Harga F_{test} tersebut kemudian dikonsultasikan dengan harga F_{Tabel} . Pada tingkat kepercayaan 95 % ($p=,05$) untuk $N=100$, diketahui harga F_{test} adalah sebesar 2,70. Bila dibandingkan antara harga F_{test} dengan F_{Tabel} maka diketahui bahwa harga F_{test} lebih besar dari harga F_{Tabel} ($32,715 > 2,70 >$, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi majemuk tersebut adalah signifikan. Atau dengan kata lain variabel Kompensasi Kerja (X_1), Persepsi Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X^3) secara bersama-sama mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja (Y).

Bila ditinjau dari koefisien korelasi masing-masing menunjukkan bahwa yang paling dominan mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah Motivasi Kerja dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,694, kemudian variabel Persepsi Kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,497 dan yang terakhir adalah variabel Kompensasi Kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,381. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian yang menyatakan bahwa "Semakin baik kompensasi kerja yang diberikan oleh perusahaan yang didukung oleh persepsi kerja dan motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan", ternyata dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

- Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kompensasi Kerja (X_1) dengan variabel Persepsi Kerja (X_2) karyawan Ambarrukmo Palace Hotel, dengan koefisien korelasi sebesar 0,443.
- Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kompensasi Kerja (X_1) dengan variabel Motivasi Kerja (X_3) karyawan Ambarrukmo Palace Hotel, dengan koefisien korelasi sebesar 0,387.
- Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kompensasi Kerja (X_1) dengan variabel Kepuasan Kerja (X_4) karyawan Ambarrukmo Palace Hotel, dengan koefisien korelasi sebesar 0,381.
- Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Persepsi Kerja (X_2) dengan variabel Motivasi Kerja (X_3) karyawan Ambarrukmo Palace Hotel, dengan koefisien korelasi sebesar 0,569.
- Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Persepsi Kerja (X_2) dengan variabel Kepuasan Kerja (X_4) karyawan Ambarrukmo Palace Hotel, dengan koefisien korelasi sebesar 0,497.
- Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_3) dengan variabel Kepuasan Kerja (X_4) karyawan Ambarrukmo Palace Hotel, dengan koefisien korelasi sebesar 0,694.

- g. Secara parsial, ternyata variabel Kompensasi Kerja dan Persepsi Kerja tidak memiliki pengaruh yang murni dan langsung terhadap Kepuasan Kerja karyawan Ambarrukmo Palace Hotel. Hanya variabel motivasi kerja dalam hal ini yang memiliki pengaruh yang murni dan langsung terhadap kepuasan kerja karyawan Ambarrukmo Palace Hotel.
- h. Dan hasil analisis korelasi berganda diperoleh hasil ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kompensasi Kerja (X), Persepsi Kerja (X), dan Motivasi Kerja (X.) secara bersama-sama terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan Ambarrukmo Palace Hotel.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tersebut diatas dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi manajemen hotel, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang murni dan langsung terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, maka bila manajemen akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan hotel, maka dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasinya. Misalnya dengan cara menawarkan bonus bagi karyawan yang berprestasi, peluang karir yang jelas, training, dan bentuk lain yang relevan.
2. Bahwa penelitian tentang Kepuasan Kerja dalam penelitian ini baru menyertakan tiga variabel sebagai variabel bebas yaitu Kompensasi Kerja, Persepsi Kerja, dan Motivasi Kerja. Alangkah lebih baiknya ada

penelitian lanjutan yang meneliti Kepuasan Kerja, dengan variabel bebas lain yang diduga punya pengaruh terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad Mohammad; 1995 Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Hadi, Sutrisno; 1991 Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai, Cetakan Pertama, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.; 1994 Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich, and James H. Donnely, Jr.; 1995 Organization Behavior, Structure and Processes, Eight Edition, Richard D. Irwin.
- Kartono, Kartini; 1994 Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri, CV. Rajawali, Jakarta.
- Nawawi Hadan; 1995 Metode Penelitian Bidang Sosial, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Parker, SR; 1992 Sosiologi Industri, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Rakhmat Jalaluddin; 1994 Psikologi Komunikasi, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbins, Stephen P.; 1996 Organizational Behavior: Concepts, Controversies Applications, Seventh Edition, Prentice-Hall, Inc., New Jersey.
- Sanapiah, Faisal; 1993 Format-format Penelitian Sosial, Rajawali, Jakarta
- Singarimbun, Masri; 1995 Metode Penelitian Survei, Edisi Revisi, LP3ES, Jakarta.

- Soekanto, Soerjono; 1987 Sosiologi Industry CV. Remaja Karya, Bandung.
- Sudjana; 1996 Teknik Analisis Korelasi dan Regresi Bagi Para Peneliti, Tarsito, Bandung.
- Sudjana; 1992 Metode Statistik, Edisi 5, Tarsito, Bandung
- Sugiyono; 1998 Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung, 1998.
- Suharsimi, Arikunto; 1996 Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi III, Rineka Cipta, Jakarta.
- Tatang, Amirin; 1986 Menyusun Rencana Penelitian, Rajawali Pers, Jakarta.
- Thoah Miftah; 1996 Perilaku Organisasi, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Weklye, K.N., & Yukl.G.A.; 1977 Organizational Behavioral and Personal Psychology. Richard D. Irwin : Homewood, Illinois.