

**PENGARUH KOMPENSASI , LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN
KOMPETENSI TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN**

(Sektor Perhotelan di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta)



SKRIPSI

Oleh:

NAMA : Nur Hidayanti

NIM : 14312037

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

**PENGARUH KOMPENSASI , LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN
KOMPETENSI TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN**

(Sektor Perhotelan di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta)

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata – 1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh:

Nama : Nur Hidayanti

No. Mahasiswa : 14312037

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

PEERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 14 Juli2018

Penulis,



(Nur Hidayanti)

PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI , LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPETENSI
TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Sektor Perhotelan di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta)

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Nama : Nur Hidayanti

No. Mahasiswa : 14312037

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal... 13 Juli 2018

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Herlina Rahmawati Dewi', with a stylized flourish at the end.

(Herlina Rahmawati Dewi,, S.E.,M.Sc.)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN KOMPETENSI
TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

Disusun Oleh : **NUR HIDAYANTI**
Nomor Mahasiswa : **14312037**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Selasa, tanggal: 18 September 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Herlina Rahmawati Dewi, SE.,M.Sc.

Penguji : Marfuah, Dra.,M.Si.,Ak,Cert.SAP.

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Joko Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

MOTTO HIDUP

“ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (urusan dunia) maka bersungguh-sungguhlah (dalam beribadah) dan hanya pada Tuhanmulah hendaknya berharap.”

(Q.S. Al Insyirah 6-8)

“Tuntutlah ilmu, sesungguhnya menuntut ilmu adalah pendekatan diri kepada Allah SWT dan mengajarkan kepada orang yang tidak mengetahunya adalah sadaqoh.”

(HR. Ar Rabii)

“Perkataan yang baik dan pemberian maaf, lebih baik daripada sedekah yang diiringi oleh sesuatu yang menyakitkan. Dan Allah Maha Kaya lagi Maha Penyantun.” (Q.S.

Al-Baqarah: 263)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan untuk :

-Allah SWT-

Sembah sujudkan pada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan kemudahan dalam setiap langkahku.

-Ayahanda Drs. Hernedi & Ibunda Sri Suryani-

Do'a dan dukungan yang selalu diberikan dalam setiap langkahku. Perhatian dan kasih sayang yang tak henti-hentinya untukku.

-Saudara Laki-lakiku Vicky Abdillah-

-Adik-adikku Rahmia Putri dan Melati Novera-

-Semua Keluarga Besarku-

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puja dan puji syukur selalu penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, serta tak lupa shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga beliau, sahabat dan umat-Nya sampai akhir zaman kelak. Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan lancar. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karawan”.

Terlaksananya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan baik secara moril, materiil, ide dan saran. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati dan dari lubuk hati yang paling dalam penulis ingin mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Allah SWT. Tuhan semesta alam yang telah memberikan karunia dan hidayah yang tiada henti. Terimakasih atas ridho dan izin-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc, Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Dr. Dwiprptono Agus Harjito, M.si., selaku Dekan fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
4. Ibu Herlina Rahmawati Dewi,,S.E., M.Sc., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, nasihat dan pengarah demi terlaksananya skripsi ini.

5. Bapak Drs. Arief Bahtiar MSA., Ak. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan nasihat selama kuliah.
6. Bapak Dekar Urumsah, S.Si., M.Com., Ph.D. , selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia beserta seluruh staff pengajar dan karyawan.
7. Pahlawanku Ayahanda “Drs. Hernedi” dan Ibunda “Sri Suryani” tercinta. Terimakasih atas doa, semangat moral dan materiil yang selalu mengiringi setiap gerak langkahku. Terimakasih atas kasih sayang dan pengorbanan yang diberikan. Itu semua sangatlah berarti dan tak akan terlupakan.
8. Abangku “Vicky Abdilah” dan Adik-adikku “Rahmia Putri dan Melati Novera”, terimakasih atas saran dan nasihat yang diberikan kepadaku, selalu sabar dan pengertian kepadaku.
9. Moch Rizki Cahya Permana S.E, Terimakasih sudah selalu membantuku, mensupportku dan selalu ada saat sedih maupun senang selama ini.
10. Sahabat-sahabatku Lulu Lindu Sekarani dan Ivone Fitriani terimakasih sudah bersedia menjadi tempat curhatku dan terimakasih juga atas bantuan & kebersamaan selama ini.
11. Karismawati Agustin (Riris). Terimakasih atas semua saran dan do’a yang diberikan selama ini, terimakasih sudah bersedia membantu menyelesaikan penyusunan skripsi ini mulai dari saran penentuan judul, pengolahan data, dan sudah mau aku repotkan kesana kemari demi kepentingan penyusunan skripsi ini, trimakasih sudah mau aku tanya-tanyain dan aku curhati dan terimakasih sudah selalu membantuku ketika aku mengalami kesulitan.

12. Theana Regalia Firly (Thea). Terimakasih sudah bersedia membantu aku disaat aku kesulitan dimasa pekuliahan dan maaf jika aku telah banyak merepotkan.

13. Terimakasih kepada teman-teman atau pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terimakasih.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan memberikan tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya. Akhir kata dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf apabila ada kesalahan dan kelemahan dalam skripsi ini.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Yogyakarta,2018

Penulis,

Nur Hidayanti

DARTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN i

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
BEITA ACARA	v
MOTTO HIDUP	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAKSI	xx
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Batasan Masalah	9
1.5 Manfaat Penelitian	9

1.6 Sistematika Pembahasan	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan teori dan Pengertian Variabel	12
2.1.1 Kepuasan Kerja	12
2.1.2 Motivasi	13
2.1.3 Kompetensi	16
2.1.4 Kompensasi	17
2.1.5 Lingkungan Kerja fisik	18
2.2 Penelitian Terdahulu	19
2.3 Hipotesis Penelitian	27
2.3.1 Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi	27
2.3.2 Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap motivasi	28
2.3.3 Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	29
2.3.4 Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	31
2.3.5 Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	32
2.3.6 Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	33
2.3.7 Motivasi sebagai intervening memberikan pengaruh kompensasi Terhadap kepuasan kerja.....	35

2.3.8 Motivasi sebagai intervening memberikan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja	36
2.3.9 Kerangka Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Desain Penelitian	40
3.2 Metode Analisis Data	41
3.2.1 Uji Kualitas Data	41
3.2.1.1 Uji Validitas	41
3.2.1.2 Uji Reliabilitas	42
3.3 Definisi Operasional Variabel	42
3.3.1 Definisi Operasional Penelitian	42
3.4 Jenis dan Teknik Pengukuran Variabel	46
3.4.1 Jenis Data	46
3.4.2 Teknik Pengukuran Variabel	47
3.5 Populasi dan Sampel	48
3.5.1 Populasi	48
3.5.2 Sampel	48
3.6 Teknik Analisa Data	50

3.6.1 Analisis Jalur	50
3.6.2 Menentukan Hipotesis Penelitian	53
3.6.3 Nilai Kekeliruan Standar	55
3.6.4 Pengaruh Tidak Langsung Melalui Pengujian Variabel Intervening Menggunakan Uji Sobel.....	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Hasil Pengumpulan Data	58
4.2 Demografi Responden	60
4.2.1 Level Hotel	60
4.2.2 Umur	60
4.2.3 Jenis Kelamin	61
4.2.4 Pendidikan	62
4.2.5 Divisi/Departemen	62
4.2.6 Lama Kerja	63
4.2.7 Jabatan/Golongan	64
4.3 Uji Kualitas Data	65
4.3.1 Uji Validitas Data	65
4.3.2 Uji Reliabilitas	68

4.4 Analisis Jalur	69
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	83
BAB V PENUTUP	90
5.1 Kesimpulan	90
5.2 Keterbatasan	91
5.3 Saran	92
5.4 Implikasi	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	44
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data	59
Tabel 4.2 Level Hotel	60
Tabel 4.3 Umur	60
Tabel 4.4 Jenis Kelamin	61
Tabel 4.5 Pendidikan	62
Tabel 4.6 Divisi/Departemen	62
Tabel 4.7 Lama Kerja	63
Tabel 4.8 Jabatan/Golongan	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kompensasi	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Motivasi	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kompensasi	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Kompetensi	68
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Data	69
Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Jalur Model 1	70

Tabel 4.16 Model summary 1	70
Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Jalur Model 2	74
Tabel 4.18 Model summary 2	74
Tabel 4.19 Ringkasan Hasil Penelitian	90

DARTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Penelitian	37
Gambar 1.2 Kerangka Penelitian Model 1	38
Gambar 1.2 Kerangka Penelitian Model 2	38
Gambar 1.3 Kerangka Penelitian Model 3	39
Gambar 3.1 Koefisien Jalur.....	51
Gambar 4.1 Validasi Model Diagram Jalur Akhir	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	100
Lampiran 2. Data Responden	104
Lampiran 3. Data Jawaban Kuesioner Responden	105
Lampiran 4. Data Demografi Responden	108
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Data	112
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas Data	116
Lampiran 7. Analisis Jalur Model 1	118
Lampiran 8. Analisis Jalur Model 2	118

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of compensation, physical work environment, and competence to motivation and job satisfaction of employees. The technique of determining the research sample using purposive sampling. Methods of data collection through questionnaires given directly to employees who have worked at least one year on hotels starring 1 to 5 in the region of Special Region of Yogyakarta. Testing and data analysis using SPSS 22 software.

The results of empirical studies show that (1) compensation has a positive and significant effect on motivation, (2) physical work environment have positive and significant impact to motivation, (3) motivation has positive and significant effect on job satisfaction, (4) compensation has positive and significant effect to job satisfaction, (5) physical work environment has positive and significant influence to job satisfaction, (6) competence has positive and significant effect on job satisfaction, (7) compensation has positive and significant effect to job satisfaction through motivation, (8) physical work environment have positive and significant impact to job satisfaction through motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kompetensi terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan . Teknik penentuan sampel penelitian menggunakan *purposive sampling*. Metode pengumpulan data melalui kuisioner yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun pada perhotelan berbintang 1 sampai 5 di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengujian dan analisis data menggunakan *software SPSS 22*.

Hasil studi empiris menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. (2) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (5) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (6) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (7) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi, (8) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.

Kata Kunci : kompensasi, lingkungan kerja fisik, kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai kota pariwisata, sedang giat dalam membangun industri pariwisata. Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki banyak objek wisata alam serta wisata daerah yang sangat menarik. Banyak dijumpai beberapa tempat wisata alam baru selama lima tahun terakhir, seperti yang ada di Kulonprogo yaitu Kalibiru, dan banyak wisata alam yang ada di Gunung Kidul seperti Arum Jeram, Pantai Nglambor, dan sebagainya. Hal tersebut yang menjadikan daya tarik tersendiri bagi wisatawan domestik dan wisatawan asing untuk mengunjungi Daerah Istimewa Yogyakarta. Pemerintah menetapkan peraturan daerah provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta nomor 1 tahun 2012 tentang rencana induk pembangunan kepariwisataan daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Peraturan pemerintah nomor 1 tahun 2012 bab II pasal 3 juga menetapkan bahwa Daerah Istimewa Yogyakarta akan mengembangkan sektor pariwisatanya secara maksimal.

Perkembangan industri perhotelan telah berkembang pesat dengan adanya industri pariwisata. Industri perhotelan sebagai sebuah perusahaan harus bisa menjaga keberlangsungan hidupnya dengan mencari laba, perusahaan harus mampu mencari bagaimana cara agar mendapatkan laba yang terus meningkat, semakin tinggi tingkat laba yang dihasilkan, maka akan baik bagi perusahaan tersebut (Yulindar, 2017).

Keberlanjutan atau kesuksesan industri perhotelan di daerah Istimewa Yogyakarta sangat tergantung pada kepuasan karyawan yang bekerja di Industri tersebut.

Kepuasan kerja juga sebagai pertimbangan dalam meningkatkan mutu kinerja karyawan. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya jika seseorang merasa tertekan dalam pekerjaannya akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya sehingga menunjukkan sikap negatif dalam pekerjaannya tersebut (Robbins, 2010) . Penelitian yang dilakukan oleh Sudana (2015) mengungkapkan bahwa seseorang yang merasa puas atas pekerjaannya akan berusaha semaksimal mungkin untuk menggunakan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan terjadi peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi langsung oleh motivasi individu dan motivasi menjadi kunci kemampuan seseorang untuk menciptakan pengaruh yang positif dalam upayanya memenuhi kebutuhan individu dan hasil kerja (Nurcahyani & Adnyani, 2016). Berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh motivasi seseorang. Disaat karyawan merasa puas akan pekerjaannya maka kinerja karyawan juga akan meningkat (Sudana, 2015).

Kepuasan kerja dapat dipertimbangkan dari beberapa faktor, yaitu motivasi karyawan dalam bekerja, kompetensi yang dimiliki karyawan, kompensasi yang karyawan dapatkan selama bekerja, serta lingkungan fisik dimana tempat karyawan bekerja (Lestari, Ratnawati, & Hanif (2014); Nurcahyani & Adnyani, (2016)).

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Dijelaskan dalam teori Hierarki kebutuhan, kepuasan kerja terkait dengan faktor-faktor intrinsik, sedangkan untuk ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik datang dari luar diri seorang karyawan, terutama dari tempat karyawan bekerja, seperti kondisi lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, gaji, kehidupan pribadi, hubungan dengan rekan kerja, status, keamanan, dan pengawasan. Sedangkan faktor-faktor intrinsik (motivator) adalah faktor yang terdapat pada diri seorang karyawan yang dapat memotivasi karyawan bekerja secara lebih baik, hal tersebut merupakan faktor yang menyebabkan timbulnya rasa kepuasan kerja pada karyawan, seperti keberhasilan, prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan dan pertumbuhan (Dartey & Amoako, 2011)

Penelitian yang dilakukan Dhermawan, Sudibya, & Utama (2012) mengatakan bahwa salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi yang ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan. Hasil penelitian yang dilakukan Musriha (2011) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik rokok di Kabupaten Kudus, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan mengarah pada meningkatnya kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan Rutherford (1990) dalam Putra & Mujiati (2016) yang menyatakan bahwa perusahaan akan menjadi lebih sukses karena adanya motivasi yang membuat karyawan merasa semangat kerjanya lebih

tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, hal tersebut menjadikan motivasi sebagai hal yang sangat penting dilakukan dalam perusahaan.

Motivasi juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan. Penerapan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan karyawan, akan menimbulkan kepuasan kerja, karyawan yang merasa termotivasi akan merasa puas dan lebih loyal serta tercapainya peningkatan kinerja (Nurcahyani & Adnyani, 2016). Perlunya kompensasi dasar untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, kompensasi akan menjadi salah satu alat pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi pekerjaannya. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty & Hudiwinarsih, 2012).

Hasibuan & Malayu (2007) menyatakan kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung (promosi) yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Saat karyawan mendapatkan kompensasi atas kontribusinya kepada perusahaan, maka perusahaan secara langsung akan menanamkan motivasi pada diri karyawan (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012).

Selain kompensasi, karyawan juga akan termotivasi oleh lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan aman. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu tanggapan afektif yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai tanggapan atau balikan (*feedback*) pekerja terhadap tugas dan lingkungan kerja tertentu (Locke, 1976). Lingkungan kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan atau di sekitar

perusahaan yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi meningkatnya atau menurunkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan, lingkungan yang nyaman serta fasilitas yang memadai, maka tidak sulit untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Hal-hal yang paling dekat yang dapat dilihat, bahwa semangat kerja karyawan meningkat, penyelesaian tugas membaik, dan merendahkan angka absensi.

Variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompetensi yang dimiliki karyawan. Karyawan harus memiliki kompetensi dan keterampilan sesuai bidang dan tugas pekerjaannya agar tujuan perusahaan dapat dipenuhi. Kompetensi dapat diartikan sebagai perilaku, keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi menciptakan budaya kerja tinggi, semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia (SDM), akan semakin meningkatkan budaya kinerja organisasi (Wibowo, 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Putra & Mujiati (2016), dan Sudana (2015) melengkapi literatur mengenai beberapa hal yang ada pada karyawan dengan menjelaskan hubungan yang ditimbulkan terhadap kepuasan kerja pada industri perhotelan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi, hal ini terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Sudana (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin bagus motivasi kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Hal senada dalam penelitian yang dilakukan oleh Putra & Mujiati (2016) menunjukkan bahwa bahwa motivasi kerja berpengaruh positif pada variabel kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti semakin ditingkatkan motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan maka kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi mempengaruhi motivasi didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sudana (2015) dengan hasil kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi. Kompensasi juga mempengaruhi kepuasan kerja, hal tersebut dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Sudana (2015) yang menunjukkan hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil serupa juga didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Mujiati (2016) dimana kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif secara parsial pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti kepuasan kerja karyawan dapat meningkat jika kompensasi finansial dijalankan dengan baik.

Lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi motivasi. Hal tersebut dikemukakan didalam penelitian yang dilakukan oleh Sudana (2015) pada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara positif berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin bagus lingkungan kerja fisik maka motivasi karyawan akan semakin tinggi. Penelitian juga dilakukan oleh Prakoso, Astuti, &

Ruhana (2014) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam diri karyawan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Sudana (2015) dan Putra dan Mujiati (2016). Variabel yang peneliti ambil dari penelitian Sudana (2015) adalah variabel motivasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan pada penelitian Putra dan Mujiati (2016), peneliti hanya mengambil satu variabel kompetensi saja. Kedua penelitian tersebut dilakukan di kota Bali. Penelitian akan dilakukan di industri perhotelan di Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai tanggapan keluarnya peraturan daerah provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta nomor 1 tahun 2012 tentang rencana induk pembangunan kepariwisataan daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Dari paparan latar belakang penelitian diatas dapat dibentuk suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap motivasi karyawan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

6. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi?
8. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan.
7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi.
8. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi.

1.4 Batasan Masalah

Peneliti membatasi masalah dalam penelitian agar lebih berfokus dan tidak meluas diluar bidang yang di teliti. Adapun masalah dalam penelitian yang dilakukan :

1. Penelitian dilakukan pada satu industri yaitu sektor industri perhotelan.
2. Responden dalam peneliti ini adalah karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun pada perhotelan tersebut.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah dan mengembangkan wawasan, informasi, dan ilmu pengetahuan tentang pengaruh motivasi, kompensasi, lingkungan kerja fisik, kompetensi yang mempengaruhi kepuasan kerja pada sector industri perhotelan di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Selain itu, hasil penelitian juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur di bidang kepuasan kerja sektor perhotelan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi ndustri perhotelan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi para pengambil keputusan, evaluasi dan memberikan motivasi pada industri perhotelan di wilayah Yogyakarta khususnya pada dalam menentukan arah kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

b. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai rujukan dalam penelitian selanjutnya agar wilayah penelitian lebih meluas dan mendalam pada bidang penelitian ini.

c. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan mampu melengkapi literatur dan studi yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Diharapkan pula dapat dijadikan sarana dalam pembelajaran untuk memperdalam wawasan tentang peningkatan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Pembahasan

Penelitian ini disusun dengan sistematika penulisan yang dibagi dalam lima bab, yaitu:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini akan diuraikan keadaan umum yang menggambarkan masalah yang akan dibahas pada penelitian. Bagian pendahuluan akan berisi: latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan dalam penelitian.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini akan menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai dasar dalam penelitian ini. Teori tersebut akan digunakan untuk menganalisis hasil dari

penelitian ini. Bab ini terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu yang pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya, hipotesis penelitian dan kerangka pemikiran.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini disajikan dengan menguraikan bagian-bagian dalam menguji hipotesis yang telah dibuat peneliti untuk memperoleh hasil dan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan. Bab ini menjelaskan mengenai definisi operasional dari variabel yang diteliti, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data yang digunakan.

BAB IV : Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini akan menjelaskan tentang hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan peneliti untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diangkat dalam penelitian. Bab ini juga menjelaskan mengenai pengujian hipotesis dan menguraikan temuan-temuan dalam analisis data.

BAB V : Simpulan dan Saran

Bab ini adalah bab akhir dalam penelitian yang akan menjelaskan mengenai simpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dalam melakukan penelitian dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori dan Pengertian Variabel

2.1.1 Kepuasan Kerja

Perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan tentu membutuhkan karyawan yang bekerja secara baik, sistem pengendalian manajemen yang diterapkan perusahaan sangat membantu karyawan agar termotivasi dalam bekerja, hal tersebut mampu menciptakan *goal congruence* antara karyawan dan perusahaan, sehingga muncul rasa kepuasan karyawan dalam bekerja (Anthony & Govindarajan, 2011). Seperti yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg Maslow pada tahun 1923 dalam sebuah teori dua faktor (*Two Factor Theory*) bahwa kepuasan kerja terkait dengan faktor-faktor intrinsik, sedangkan untuk ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik datang dari luar diri seorang karyawan, terutama dari tempat karyawan bekerja. Faktor-faktor ekstrinsik yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor kesehatan (*hygiene factor*) yang didalamnya termasuk kondisi lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, gaji, kehidupan pribadi, keamanan, dan pengawasan, jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Sedangkan faktor-faktor intrinsik (motivator) adalah faktor yang terdapat pada diri seorang karyawan yang dapat memotivasi karyawan bekerja secara lebih baik, hal tersebut merupakan faktor yang menyebabkan

timbulnya rasa kepuasan kerja pada karyawan, seperti kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. keberhasilan, prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan dan pertumbuhan (Dartey & Amoako, 2011).

Penelitian yang dilakukan Matalia (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan ungkapan positif dari emosional karyawan yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang dilakukannya. Dhermawan *et al.* (2012) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap umum atas pekerjaan karyawan, hubungan antara banyaknya penghargaan yang diterima seorang karyawan dan banyaknya keyakinan yang seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja dapat tercerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Hal tersebut merupakan sikap dari kecintaannya terhadap pekerjaannya (Hasibuan & Malayu, 2007)

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang yang merupakan penilaian positif atas pekerjaan yang lingkungan tempat karyawan bekerja. Dengan demikian kepuasan kerja adalah rasa senang atau tidak senang, rasa puas atau tidak puas yang ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya (Sudana, 2015).

2.1.2 Motivasi

Pemilik suatu organisasi perusahaan menginginkan anggota organisasi mencapai tujuan organisasinya. Motivasi tiap anggota dalam hal ini akan berbeda satu sama lainnya. Untuk mengantisipasi ketidakselarasan dalam organisasi hal minimal yang bisa dilakukan adalah menciptakan suatu sistem pengendalian manajemen yang

mampu mendorong motivasi seseorang yang bertindak berlawanan dengan kepentingan terbaik dari perusahaan (Anthony & Govindarajan, 2011). Iskandar (2016) menjelaskan mengenai teori yang berhubungan dengan motivasi. Teori yang disebutkan adalah teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg Maslow. Teori ini menjelaskan bahwa kebutuhan individu terdiri dari suatu hierarki atau tingkatan yaitu sebagai berikut.

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang dibutuhkan agar kelangsungan hidup seseorang dapat bertahan. Kebutuhan tersebut dapat berupa kebutuhan primer. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini mendorong seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat.

2) Kebutuhan Keamanan (*Security*) dan Keselamatan (*Safety*)

Kebutuhan akan keamanan dan ancaman yaitu merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan selama melakukan pekerjaan.

3) Kebutuhan sosial

Manusia adalah makhluk sosial, karyawan membutuhkan koneksi dengan orang lain untuk diterima sebagai bagian dari orang lain.

4) Kebutuhan Penghargaan

Apresiasi atas hasil pekerjaannya selama ini menjadi suatu kebutuhan seseorang agar mampu mendorong peningkatan kemampuan dirinya dalam bekerja.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

Sebagaimana diketahui bahwa motivasi merupakan dorongan batin seseorang yang menjadi hal penting bagi setiap perusahaan dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan utama yang diinginkan perusahaan.

Simamora (2004) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang atau biasa disebut psikologis yang menuntun seseorang menuju sebuah tujuan. Nurcahyani & Adnyani (2016) menyatakan bahwa motivasi dapat mendorong seseorang bekerja dengan giat, disiplin dalam bekerja, sehingga tujuan perusahaan menciptakan suasana yang kondusif terhadap lingkungan kerja dapat terwujud. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Putra & Mujiati (2016) mengatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang positif maupun negatif yang berasal dari faktor internal maupun eksternal. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Murty & Hudiwinarsih, 2012).

Definisi dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan, bahwa motivasi merupakan sesuatu yang menuntun seseorang menuju tujuan tertentu atau sebagai

kondisi yang berasal dari dalam diri seseorang yang berpengaruh dalam membangkitkan, serta memelihara sikap yang berhubungan dengan pekerjaannya.

2.1.3 Kompetensi

Penelitian yang dilakukan oleh Putra & Mujiati (2016) menyatakan bahwa saat karyawan memiliki jabatan disebuah perusahaan, dan karyawan mampu menguasai bidang kerjanya tersebut dengan kompetensi yang dimilikinya, maka hal tersebut menjadi salah satu penentu kepuasan karyawan dalam bekerja. Edy (2011) mengatakan bahwa kompetensi diartikan sebagai kemampuan seorang individu dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dengan menggunakan keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang karyawan itu miliki.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Ruky (2006) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara seseorang bertindak dan berpikir terhadap segala situasi yang dihadapi. Menurut Spencer & Spencer (1993) kompetensi adalah karakteristik seseorang yang menjadi dasar serta berkaitan dengan efektifitas individu dalam bekerja.

Definisi dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dasar individu berupa pengetahuan, keahlian, pemahaman, kemampuan, nilai perilaku, sikap serta minat yang mempengaruhi karyawan dalam berpikir dan bertindak atas beban pekerjaan yang karyawan jalani.

2.1.4 Kompensasi

Setiap organisasi memiliki cita-cita. Suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para anggota organisasi untuk mendapat cita-cita tersebut. Dalam sistem pengendalian manajemen terdapat sistem kompensasi yang terdiri dari gaji, bonus dan fasilitas yang diberikan kepada manajemen sebagai imbalan terhadap waktu, tenaga, dan pikiran yang dicurahkan kepada perusahaan. Individu cenderung menjadi lebih termotivasi oleh penghargaan pendapatan potensial daripada rasa takut akan hukuman, yang menyarankan agar sistem pengendalian manajemen sebaiknya berorientasi pada penghargaan (Anthony & Govindarajan, 2011).

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (Murty & Hudiwinarsih, 2012)

Penelitian yang dilakukan Gaol & Jimmy (2014) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan baik berupa uang maupun bukan uang, sebagai balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardana *et al.* (2012) yang mengatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan

atas kontribusi yang diberikannya kepada perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Sundana (2015) mengungkapkan bahwa kompensasi akan menjadi alat yang efektif bagi peningkatan semangat kerja karyawan apabila dapat dikelola dengan baik, atau dilakukan dengan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang karyawan berikan, sehingga karyawan akan merasa lebih dihargai dan menimbulkan semangat kerja yang terus meningkat.

2.1.5 Lingkungan Kerja Fisik

Nitisemito (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar karyawan bekerja, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Emosi karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang karyawan tempati. Dengan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan kundusif akan memberikan semangat kerja karyawan yang lebih optimal. Hal tersebut juga dapat memberikan motivasi terhadap keryawan dalam memberikan pelayanan kinerja yang lebih baik dan menggunakan waktu kerjanya secara lebih efektif (Lestari *et al.*, 2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Hasil dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat karyawan bekerja. Baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja fisik yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu telah meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, contohnya penelitian yang diteliti oleh Sudana (2015) mengenai kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Mujiati (2016) mengenai kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompetensi, kompensasi finansial dan motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari, Ratnawati dan Hanif (2014) mengenai kepuasan kerja dipengaruhi oleh pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi. Penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Adnyani (2016) mengenai kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi Dan motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh Supiyanto (2015) mengenai kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012) mengenai

kepuasan kerja dipengaruhi motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi. Penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari & Suprayetno (2008) mengenai kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Potale & Uhing (2015) mengenai kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2009) mengenai kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan iklim organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu telah diajukan hipotesis bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Putra dan Mujiati (2016) telah meneliti motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Sudana (2015) juga meneliti pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dengan hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh Nurcahyani dan Adnyani (2016) mengenai motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) juga meneliti pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel kompetensi telah diajukan oleh beberapa peneliti terdahulu sebagai hipotesis yang mempengaruhi kepuasan kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Mujiati (2016) mengenai kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

dengan hasil kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Peneliti Supiyanto (2015) juga meneliti pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dengan hasil kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012) mengenai kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan hasil adanya pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja.

Beberapa penelitian terdahulu juga telah meneliti mengenai variabel kompensasi, penelitian yang dilakukan oleh Sudana (2015) meneliti pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan hasil kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian juga dilakukan oleh Putra dan Mujiati (2016) yang meneliti pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dengan hasil adanya pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Setiani, Gunawan, & Dama (2017) meneliti mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan dalam bekerja dengan hasil adanya pengaruh positif signifikan antara kompensasi terhadap motivasi. Penelitian lain juga dilakukan oleh Nurcahyani dan Adnyani (2016), dan Supiyanto (2015) dengan hasil positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Dhermawan, Sudibya, & Utama (2012), Potale & Uhing (2015) mendapatkan adanya hasil signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Variabel lain yang diajukan oleh beberapa penelitian terdahulu sebagai hipotesis adalah lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sudana (2015)

meneliti hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Prakoso *et al.* (2014) meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Penelitian juga dilakukan juga dilakukan oleh Setiani *et al.* (2017) dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil berbeda ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012), penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel yang Diteliti	Hasil
1.	I Wayan Sudana (2015)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani.	Variabel Independen: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik. Variabel Dependen: Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi. lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

2.	I Putu Purnama Putra dan Ni Wayan Mujiati (2016)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Take Japanese Restaurant Legian Kuta Badung Bali	Variabel Independen: Kompetensi, Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi finansial dan motivasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan.
3.	Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti dan Ika Ruhana (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Axa Financial Indonesia Cabang Malang)	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
4.	Indah Setiani ¹ Dr. Phi., I Ketut Gunawan, M.A dan Melati Dama, S.Sos, M.Si.	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Samarinda	Variabel Independen: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Motivasi Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
5.	Indah Dwi Lestari, Vince Ratnawati, dan Rheny Afriana Hanif (2014)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel	Variabel Independen: Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, lingkungan kerja, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. Variabel Kepuasan Kerja

		Moderating (Pada Perusahaan Perbankan Di Kota Pekanbaru	Variabel Moderating: Kepuasan Kerja	memoderasi secara signifikan pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. Namun kepuasan kerja tidak memoderasi secara signifikan pengaruh Lingkungan Kerja dan kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi
6.	Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Variabel Independen: Kompensasi Dan Motivasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Intervening: Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. sedangkan kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan
7.	Yudi Supiyanto (2015)	Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja	Variabel Independen: Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Variabel Dependen: Kepuasan Dan Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, kompetensi SDM dan komitmen organisasi secara bersama sama berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.
8.	Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, dan I Wayan Mudiarta Utama (2012)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali	Variabel Independen: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Dan Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun variabel kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

				Pengaruh terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
9.	Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)	Variabel Independen: Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Variabel Dependen: kinerja karyawan Variabel Moderasi : Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun pada variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, namun kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dampak yang dihasilkan adalah kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.
10.	Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015)	Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut	Variabel Independen: Kompensasi Dan Stres Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

		Cabang Utama Manad		
11.	Elviera Sari (2009).	Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	Variabel Independen: Kompensasi dan Iklim Organisasi Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
12.	Murisha (2011)	Influences Of Work Behavior, Work Environment And Motivation In Clove Cigarette Factories In Kudus, Indonesia	Variabel Independen: Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Variabel Dependen : kepuasan kerja, prestasi kerja, dan kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerjaan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi

Teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow (1923) memberikan asumsi bahwa individu membutuhkan sebuah penghargaan, perhatian, pengakuan serta apresiasi atas hasil pekerjaannya selama ini menjadi suatu kebutuhan seseorang agar mampu mendorong semangat dan peningkatan kemampuan dirinya dalam bekerja (Iskandar, 2016).

Kompensasi merupakan hal dasar yang memotivasi seseorang dalam bekerja. Teori Penelitian yang dilakukan Hasibuan & Malayu (2009) mengemukakan bahwa kompensasi adalah pendapatan berupa uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dengan adanya kompensasi diyakini dapat memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara lebih optimal.

Hasil kerja yang efektif merupakan hal yang diinginkan perusahaan, hal terpenting yang mendasari tercapainya hasil kerja yang efektif adalah Setiani *et al.* (2017) dengan adanya motivasi didalam diri karyawan. Motivasi diartikan sebagai sesuatu kekuatan yang mampu menggerakkan dan mengendalikan perilaku sumber daya manusia.

Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Sudana (2015) dengan hasil variabel kompensasi

berpengaruh positif terhadap motivasi pada Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Setiani *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap motivasi karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Samarinda. Penelitian-penelitian tersebut memberikan hasil yang konsisten. Berdasarkan teori dan penjelasan diatas, maka penelitian ini menghajukan hipotesis sebagai berikut.

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi

2.3.2 Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap motivasi

Kebutuhan eksternal dalam teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow (1923) memberikan asumsi bahwa seseorang setiap ingin melakukan sesuatu pasti memiliki suatu faktor pendorong. Faktor pendorong itu pada umumnya adalah kebutuhan atau keinginan seseorang tersebut, lingkungan kerja dengan fasilitas yang nyaman serta memadai menjadi salah satu faktor eksternal pendorong motivasi karyawan Iskandar (2016).

Penelitian yang dilakukan Sudana (2015) mendapatkan hasil bahwa salah satu hal yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja adalah dengan adanya lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Dengan lingkungan yang nyaman akan membuat keryawan bekerja tanpa rasa khawatir, sehingga akan mampu menggunakan waktu bekerjanya secara efektif

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan untuk bekerja lebih giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Kemampuan, prestasi, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bila tidak disertai dengan motivasi yang tinggi. Apabila pemberian motivasi berjalan dengan baik maka dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. (Nurchayani & Andayani, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Sudana (2015) pada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara positif berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin bagus lingkungan kerja fisik maka motivasi karyawan akan semakin tinggi. Penelitian juga dilakukan oleh Prakoso *et al.* (2014) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Hasil analisis , Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi Kerja. Penelitian-penelitian tersebut memberikan hasil yang konsisten. Berdasarkan teori dan penjelasan diatas, maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut.

H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap motivasi

2.3.3 Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Maslow (1923) dalam teori Hierarki Kebutuhan memberikan asumsi bahwa semua motivasi merupakan wujud reaksi atas persepsi seseorang individu atas lima macam tipe kebutuhan, seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk diterima, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi

diri Iskandar (2016). Motivasi dapat diartikan sebagai suatu kekuatan yang berasal dari dalam diri seseorang ataupun luar diri seseorang yang mampu membangkitkan semangat untuk mencapai sesuatu yang diinginkan atau diharapkan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem penilaian yang berlaku pada dirinya. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi atau meningkatnya motivasi karyawan, maka kepuasan mereka pun juga semakin meningkat. Menurut Martoyo (2000) motivasi adalah kondisi dari dalam diri karyawan yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan untuk mampu mencapai kebutuhan yang dituju, memberi kepuasan maupun mengurangi ketidakseimbangan.

Sudana (2015) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. Penelitian juga dilakukan oleh Putra dan Mujiati (2016) yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti apabila motivasi dalam industri perhotelan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dhermawan *et al.* (2012) yang menyatakan hasil motivasi tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai tersebut. Penelitian-penelitian tersebut memberikan hasil yang belum

konsisten. Berdasarkan teori dan penjelasan diatas, maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut.

H3: Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

2.3.4 Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Maslow (1923) dalam Teori Hierarki Kebutuhan berasumsi bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan dan ekstrinsik yang berasal dari luar diri karyawan. Kompensasi merupakan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja, karena hal itu termasuk kebijakan perusahaan yang dapat memotivasi seseorang dalam bekerja. Seperti yang dikemukakan Maslow (1923) dalam teori Hierarki Kebutuhan, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik perusahaan, seperti kondisi lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, gaji, kehidupan pribadi, hubungan dengan rekan kerja, status, keamanan, dan pengawasan Iskandar (2016)

Kompensasi adalah hal yang dibutuhkan karyawan dalam meningkatkan semangat bekerja. Hasil penelitian Rumada & Utama (2013) menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja fisik merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Yang perlu diperhatikan perusahaan adalah dalam pemberian kompensasi yang adil dan tepat untuk didapatkannya motivasi karyawan dalam bekerja yang mampu meningkatkan produktivitas karyawan (Rumada & Utama, 2013). Penelitian yang dilakukan Sudana (2015) menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk

penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar pegawai merasa dihargai dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan Sudana (2015) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menyiratkan bahwa semakin bagus kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Penelitian juga dilakukan oleh Putra dan Mujiati (2016) dengan hasil kompensasi berpengaruh signifikan positif secara parsial pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian-penelitian tersebut memberikan hasil yang konsisten. Berdasarkan teori dan penjelasan diatas, maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut.

H4 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

2.3.5 Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow (1923) berasumsi bahwa terdapat 5 faktor kebutuhan individu yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya ialah kebutuhan fisiologis yang terdiri dari kebutuhan dasar dan bersifat primer, termasuk didalamnya adalah lingkungan kerja, seperti lingkungan kerja yang menyenangkan, penerangan yang baik dan fasilitas AC (Iskandar, 2016).

Dhermawan *et al.* (2012) mengatakan bahwa faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dll yang mampu

meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Sudana (2015) juga mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik dikatakan sebagai salah satu faktor penentu kepuasan kerja. Dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudana (2015) menyatakan hasil pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menyiratkan bahwa semakin bagus lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dhermawan *et al.* (2012) mengungkapkan hasil pengaruh tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Peneliti menjelaskan bahwa meskipun lingkungan kerja di Dinas PU Provinsi Bali mengalami perbaikan, hal tersebut tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawainya. Penelitian-penelitian tersebut memberikan hasil yang belum konsisten. Berdasarkan teori dan penjelasan diatas, maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut.

H5: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.6 Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow (1923) menyatakan bahwa faktor-faktor intrinsik adalah faktor yang terdapat pada diri seorang karyawan yang dapat memotivasi karyawan bekerja secara lebih baik, hal tersebut merupakan faktor yang menyebabkan timbulnya rasa kepuasan kerja pada karyawan, seperti

keberhasilan, prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan dan pertumbuhan (Iskandar, 2016). Salah satu kebutuhan Hierarki dalam Teori Hierarki adalah kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan ini diantaranya adalah kebutuhan pengembangan diri secara menyeluruh, meningkatkan kemampuan diri dan menjadi seseorang yang lebih baik. Kebutuhan aktualisasi diri oleh organisasi dapat dipenuhi dengan memberikan kesempatan orang-orang untuk tumbuh, mengembangkan kreativitas, dan mendapatkan pelatihan untuk mendapatkan tugas yang menantang serta melakukan pencapaian (Iskandar, 2016).

Kompetensi merupakan faktor internal yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja. Ruky (2006) menyatakan bahwa terdapat dua kelompok kompetensi dalam kepuasan kerja, yaitu kompetensi ambang (*threshold competencies*) yaitu kriteria minimal yang harus bisa dipenuhi pemegang jabatan agar dapat bekerja dengan efektif dan kompetensi pembeda (*differentiating competencies*) yaitu kriteria yang membedakan orang yang mencapai kinerja superior dan orang yang kinerjanya rata-rata. Penelitian yang dilakukan Putra dan Mujiati (2016) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana semakin besar kompetensi yang dimiliki karyawan, maka kepuasan kerja yang dirasakan juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Mujiati (2016) didapatkan hasil pengaruh positif variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Dhermawan *et al.* (2012) dengan hasil terdapat pengaruh

positif dan signifikan dari variabel kompetensi terhadap variabel kepuasan kerja. Penelitian-penelitian tersebut memberikan hasil yang konsisten. Berdasarkan teori dan penjelasan diatas, maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut.

H6: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.7 Motivasi mempunyai pengaruh intervening dalam pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Maslow (1923) dalam Teori Hierarki Kebutuhan berasumsi bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan dan ekstrinsik yang berasal dari luar diri karyawan. Untuk mendapat karyawan yang berkompeten dalam bekerja dibutuhkan faktor dari luar yang mampu mendorong seseorang agar termotivasi dalam bekerja yang membuat karyawan tersebut puas akan pekerjaannya. Berdasarkan teori Hierarki terdapat 5 tipe kebutuhan dasar seseorang, salah satunya ialah kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan ini berhubungan dengan keinginan seseorang untuk memiliki citra yang positif dan menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain.

Sistem kompensasi yang ada didalam perusahaan diharapkan mampu memotivasi karyawan untuk bertahan lama dalam bekerja dan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya serta adanya hubungan timbal balik yang mampu menguntungkan antara perusahaan dan karyawan yang bekerja (Setiani *et al.*, 2017).

Penelitian yang dilakukan Sudana (2015) mendapatkan hasil positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Berdasarkan teori dan penjelasan diatas, maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut

H7: Motivasi mempunyai pengaruh intervening dalam pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

2.3.8 Motivasi mempunyai pengaruh intervening dalam pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.

Teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow (1923) beranggapan bahwa semua motivasi terjadi sebagai reaksi atas persepsi seseorang individu atas lima macam tipe dasar kebutuhan. Salah satu tipe kebutuhan dasar tersebut adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan yang bersifat primer dalam lingkungan kerja modern dan termasuk didalamnya keinginan untuk mendapatkan lingkungan kerja yang menyenangkan, penerangan yang baik dan pada tempattempat kerja tertentu, fasilitas AC.

Menciptakan lingkungan kerja yang mampu memotivasi di dalam organisasi merupakan hal yang penting, karena lingkungan kerja merupakan salah satu penentu kepuasan kerja seseorang, pemimpin perusahaan harus mampu memahami konsep motivasi secara menyeluruh. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan untuk bekerja lebih giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Kemampuan, prestasi, kecakapan dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bila tidak disertai dengan motivasi yang tinggi. Apabila pemberian

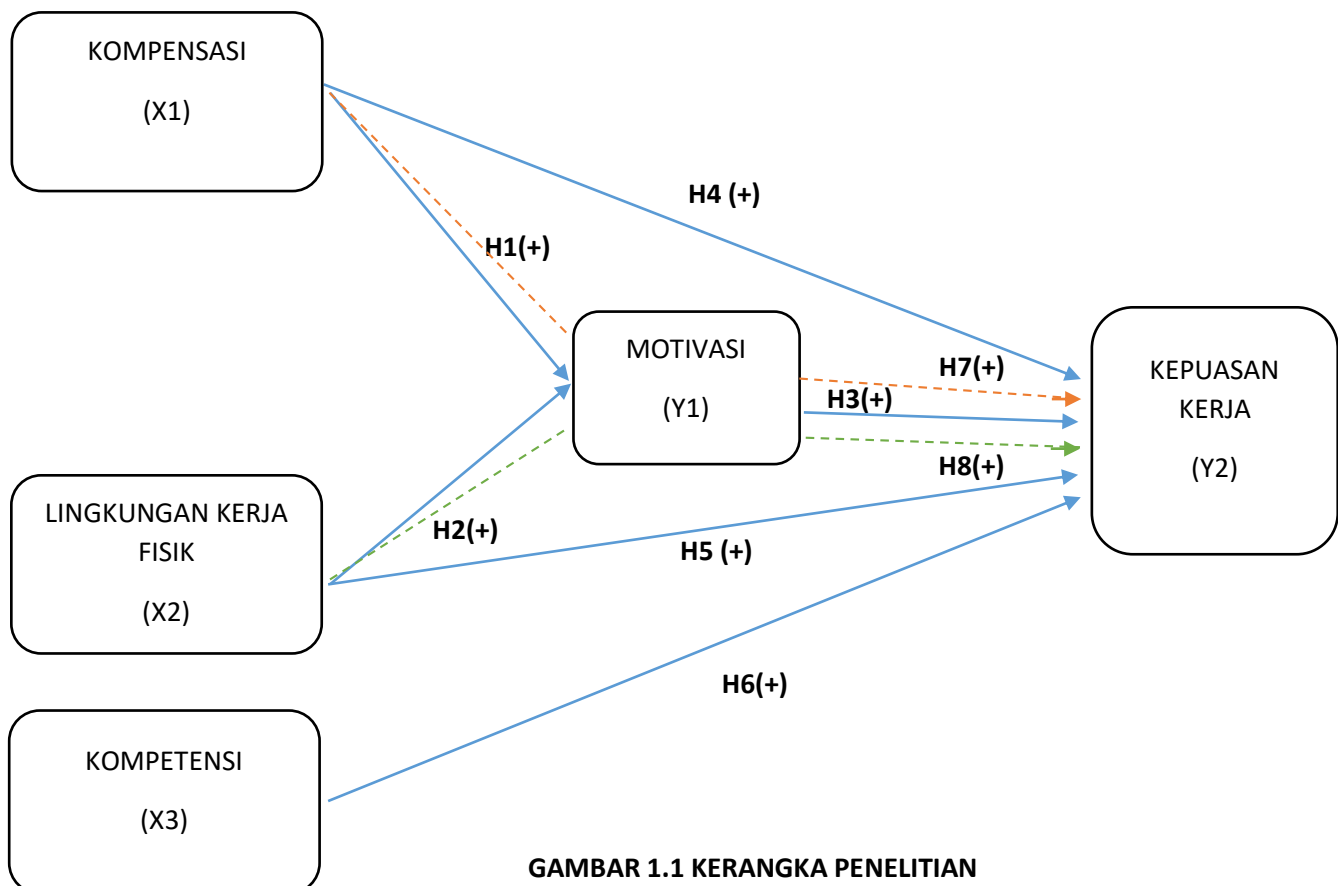
motivasi berjalan dengan baik maka dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. (Nurchayani dan Andayani, 2016).

Hasil penelitian yang dilakukan Sudana (2015) didapatkan hasil positif dan signifikan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Berdasarkan teori dan penjelasan diatas, maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut

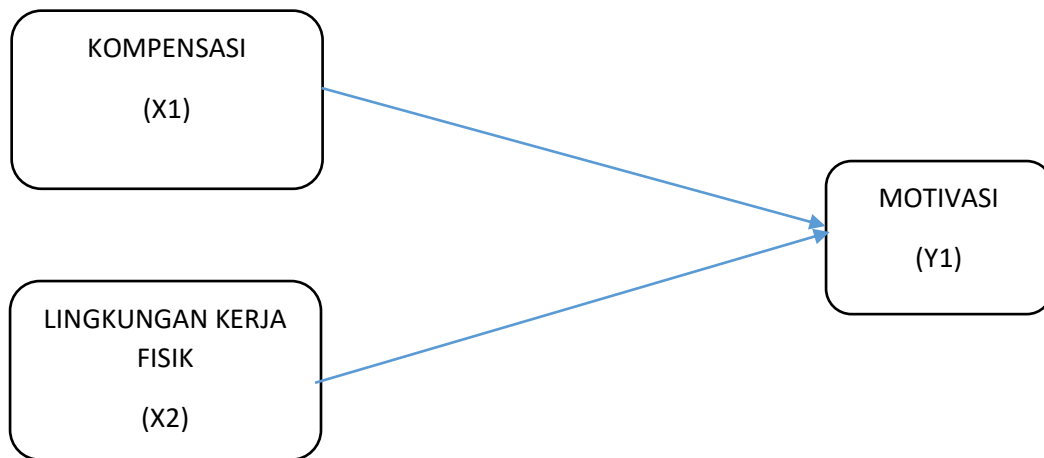
H8: Motivasi mempunyai pengaruh intervening dalam pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.

2.3.9 Kerangka Peneitian

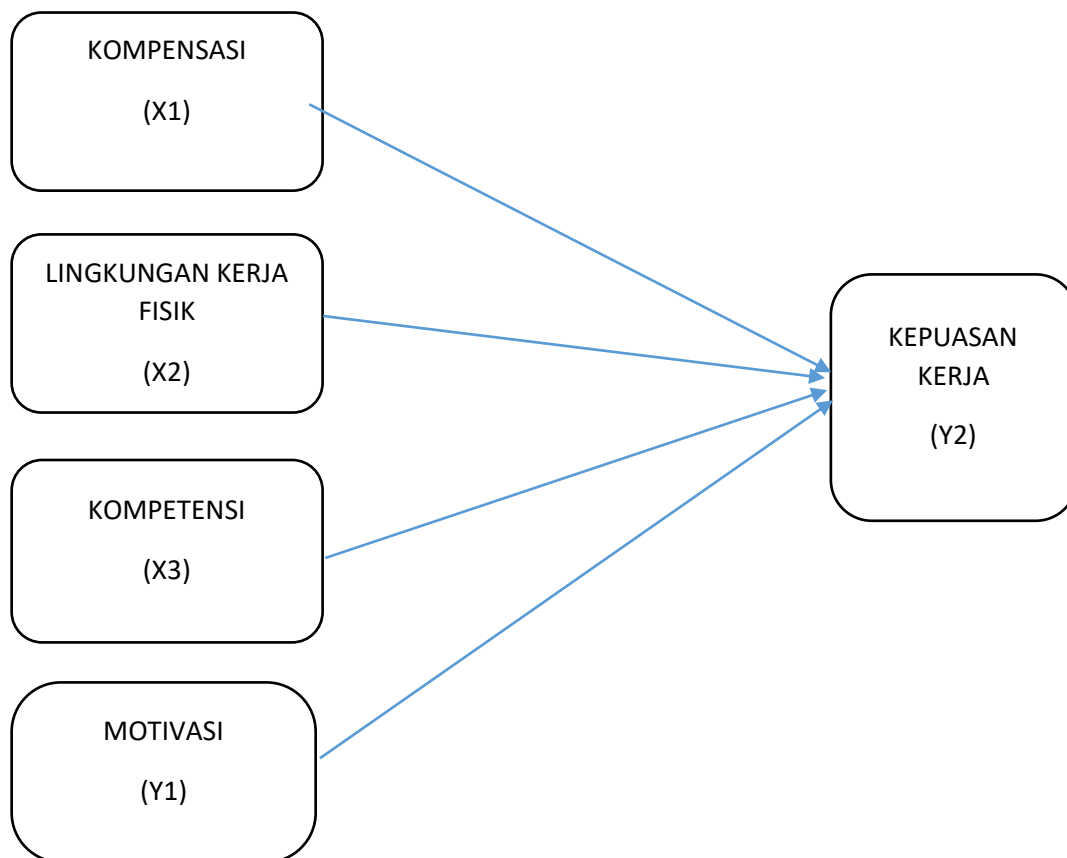
Berikut ini menjelaskan tentang model penelitian hipotesis 1-8



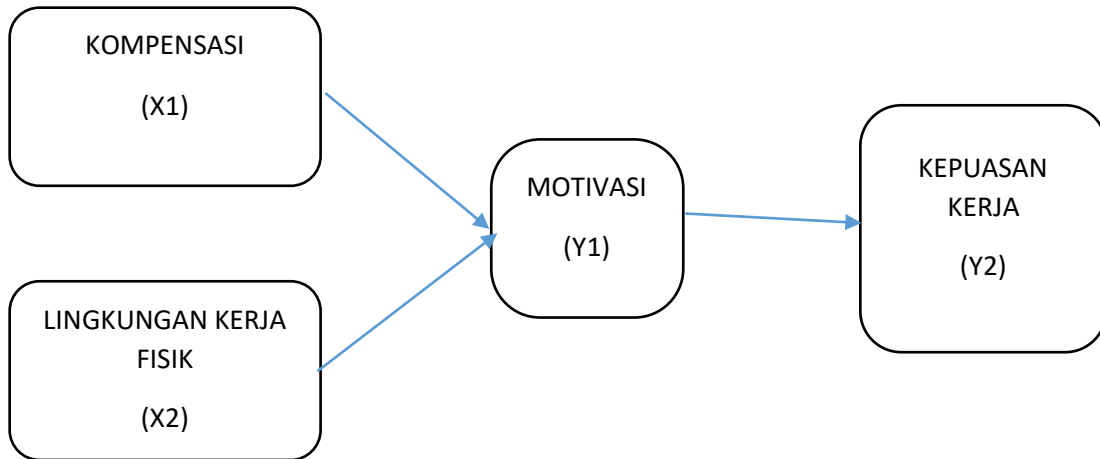
GAMBAR 1.1 KERANGKA PENELITIAN



GAMBAR 1.2 KERANGKA PENELITIAN MODEL 1



GAMBAR 1.3 KERANGKA PENELITIAN MODEL 2



GAMBAR 1.4 KERANGKA PENELITIAN MODEL 3

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan digunakan untuk meneliti sumber masalah pada penelitian ini, pengumpulan data primer dengan cara menyebarkan kuisioner yang diberikan secara langsung kepada responden. Menurut Sugiyono (2012), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penyebaran kuisioner dilakukan secara acak kepada sampel yang telah ditentukan yaitu hotel-hotel berbintang 1-5 yang berada di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja fisik, kompetensi, motivasi serta kepuasan kerja karyawan pada industri perhotelan di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.

3.2 Metode Analisis Data

3.2.1 Uji Kualitas Data

3.2.1.1 Uji Validitas

Husein (2008) menyatakan uji validitas berguna untuk mendeteksi apakah ada pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Atau untuk melihat indikator yang tidak mencapai nilai signifikan agar tidak mengganggu data lain pada saat dilakukan analisis data. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan komputer, misalnya melalui bantuan paket komputer SPSS.

Valid adalah ketepatan derajat yang ditunjukkan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti Sugiyono (2010). Rumus yang digunakan Sugiyono (2010) adalah :

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

n = jumlah responden

X = skor pada subjek item n

Y = skor total subjek

XY = skor pada subjek item n dikalikan dengan skor total

r = koefisien validitas

Sebuah instrument dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{table}

3.2.1.2 Uji Reliabilitas

Husein (2008) menyatakan uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali oleh responden yang sama. Misalnya seorang yang telah mengisi kuesioner dimintakan mengisi lagi karena kuesioner pertama hilang. Isian kuesioner pertama dan kedua haruslah sama atau dianggap sama.

Dalam penelitian ini, untuk menguji reliabilitas data digunakan teknik analisis formula Alpha Cronbach dengan bantuan computer. Dalam pengujian reliabilitas juga menggunakan Program IBM SPSS model 22.

Dengan menggunakan uji reabilitas kita dapat:

1. Mengetahui bahwa masing-masing butir pertanyaan dalam kuisisioner tersebut saling berhubungan.
2. Memperoleh nilai *cronbach's alpha* yang merupakan sebuah indeks *internal consistency* dari skala pengukurannya secara menyeluruh.
3. Melakukan identifikasi masing-masing butir pertanyaan dalam kuisisioner

3.3 Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Definisi Operasional Penelitian

Identifikasi Variabel

Variabel penelitian terdiri atas variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y_1), dan variable intervening adalah motivasi karyawan (Y_2).

1) Variabel Independen/Bebas

Variabel independen atau bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2007:59).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2), kompetensi (X_3).

2) Variabel Dependen/Terikat

Variabel dependen atau terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2007:59).

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y_2).

3) Variabel Intervening/Mediasi

Variabel intervening merupakan variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung.

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Motivasi (Y_1).

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
1.	Kompensasi (X ₁)	Kompensasi merupakan sebuah reward atau punishment yang diberikan kepada karyawan. Dimana reward dapat berupa penambahan gaji atau bonus yang diberikan baik karna kinerja yang baik, penambahan waktu kerja atau lainnya. Sedangkan punishment diberikan ketika karyawan melakukan kesalahan ataupun ketidaktertiban.	<p>1) Prinsip kewajaran, pemberian kompensasi harus memperhatikan perbandingan antara jumlah gaji tertinggi dengan gaji terendah, dan biaya hidup.</p> <p>2) Prinsip kewajaran, pemberian kompensasi harus mempertimbangkan kebutuhan karyawan</p> <p>3) Prinsip keadilan, dalam program kompensasi harus terdapat insurance (jaminan) keadilan baik dalam kaitannya dengan unsur waktu kerja dan prestasi kerja.</p> <p>4) Prinsip keamanan, program kompensasi</p>	<i>Sudana (2015)</i>

			<p>juga harus memperhatikan hal-hal yang tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan atau jabatan semisal kecelakaan kerja.</p> <p>5) Prinsip kejelasan, program kompensasi harus jelas dalam artian, jelas dalam perhitungan.</p>	
2.	Lingkungan kerja fisik (X ₂)	Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi situasi karyawan.	<p>1) Penerangan di ruangan kerja</p> <p>2) Sirkulasi udara</p> <p>3) Penggunaan warna</p> <p>4) Tingkat kebisingan</p> <p>5) Keamanan kerja</p>	<i>Sudana (2015)</i>
3.	Kompetensi (X ₃)	Kompetensi ialah perilaku dan keterampilan yang dimiliki dari dalam diri seseorang	<p>1) Pengetahuan (knowledge)</p> <p>2) Pemahaman (understanding)</p> <p>3) Kemampuan (skill)</p> <p>4) Nilai (value)</p> <p>5) Sikap (attitude)</p> <p>6) Minat (interest)</p>	<i>Putra dan Mujiati (2016); Sutrisno (2011:204)</i>
4.	Motivasi (Y ₁)	Motivasi adalah “pemberian dorongandorongan individu untuk	1) Kebutuhan fisiologis	<i>Sudana (2015)</i>

		bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan”.	2) Kebutuhan keamanan 3) Kebutuhan sosial 4) Kebutuhan penghargaan 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri	
5.	Kepuasan Kerja (Y2)	Kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perasaan terhadap suatu pekerjaan yang menunjukkan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas.	1) Kepuasan dengan situasi kerja 2) Kepuasan dengan promosi 3) Kepuasan dengan rekan kerja 4) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri 5) Kepuasan dengan penyelia atau supervisor	<i>Sudana (2015)</i>

3.4 Jenis dan Teknik Pengukuran Variabel

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data primer yang diperoleh dari observasi atau interview yang dilakukan oleh peneliti sendiri langsung kepada sumbernya (Sugiyono, 2007). Data primer yang terkumpul selanjutnya diolah untuk mendapatkan jawaban dari

permasalahan yang diangkat peneliti dalam penelitiannya (Sugiyono, 2013). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari survey yang dilakukan oleh peneliti dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden yang telah dilakukan sampel sebelumnya.

3.4.2 Teknik Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel diukur pada tiap butir indikator dalam penelitian dengan mengukur validitas dan reabilitasnya menggunakan SPSS 22. Pengisian kuisioner akan diukur berdasarkan tingkatan skala pengukuran yang dipilih responden atas pendapat, sikap dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena atau gejala sosial yang terjadi (Sekaran, 2006). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Angka 1 = Sangat tidak setuju (STS)
2. Angka 2 = Tidak setuju (TS)
3. Angka 3 = Setuju (S)
4. Angka 4 = Sangat Setuju (SS)

Responden akan memilih dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang paling sesuai diantara alternatif jawaban yang ada.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi dapat dijabarkan berupa keseluruhan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kuantitas tertentu untuk selanjutnya dipelajari dan dilakukan proses penelitian yang kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di sektor perhotelan di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dengan kategori hotel level bintang 1-5 yang telah bekerja minimal satu tahun dengan kontrak kerja yang telah ditetapkan dalam sektor perhotelan.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi atau subjek yang masih memiliki karakteristik utama populasi yang akan diteliti (Prasetyo & Jannah, 2011). Pada penelitian ini yang digunakan adalah *non probability* dengan teknik *purposive sampling* dimana yang terdiri dari orang-orang yang telah diseleksi atas dasar kriteria tertentu yang dibuat peneliti berdasarkan tujuan penelitian ini, sedangkan orang-orang yang tidak memenuhi kriteria tersebut tidak dijadikan sampel. Kriteria yang dimaksud adalah karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun dengan kontrak yang telah ditetapkan pihak perhotelan.

Sampel yang tidak mencukupi akan memungkinkan menghasilkan kesimpulan yang salah atau terlalu kasar, sebaliknya sampel yang berlebihan juga akan mengakibatkan besarnya biaya (Hadi, 2015). Penentuan sampel dapat

dilakukan dengan menggunakan rumus yang digunakan Hadi (2015) sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Populasi perhotelan di Daerah Istimewa Yogyakarta terdiri dari 80 perhotelan dengan kategori hotel level bintang 1-5. Dengan itu peneliti menentukan jumlah sampel yang harus diambil adalah:

$$n = \frac{80}{1 + 80 \cdot 5\%}$$

$n = 67$ sampel

Hasil yang didapatkan berjumlah 67 sampel, dengan itu peneliti akan menyebarkan kuisioner pada 9 perhotelan dengan 10 responden karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun pada industri perhotelan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Jalur

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang berjenjang berdasarkan teori.

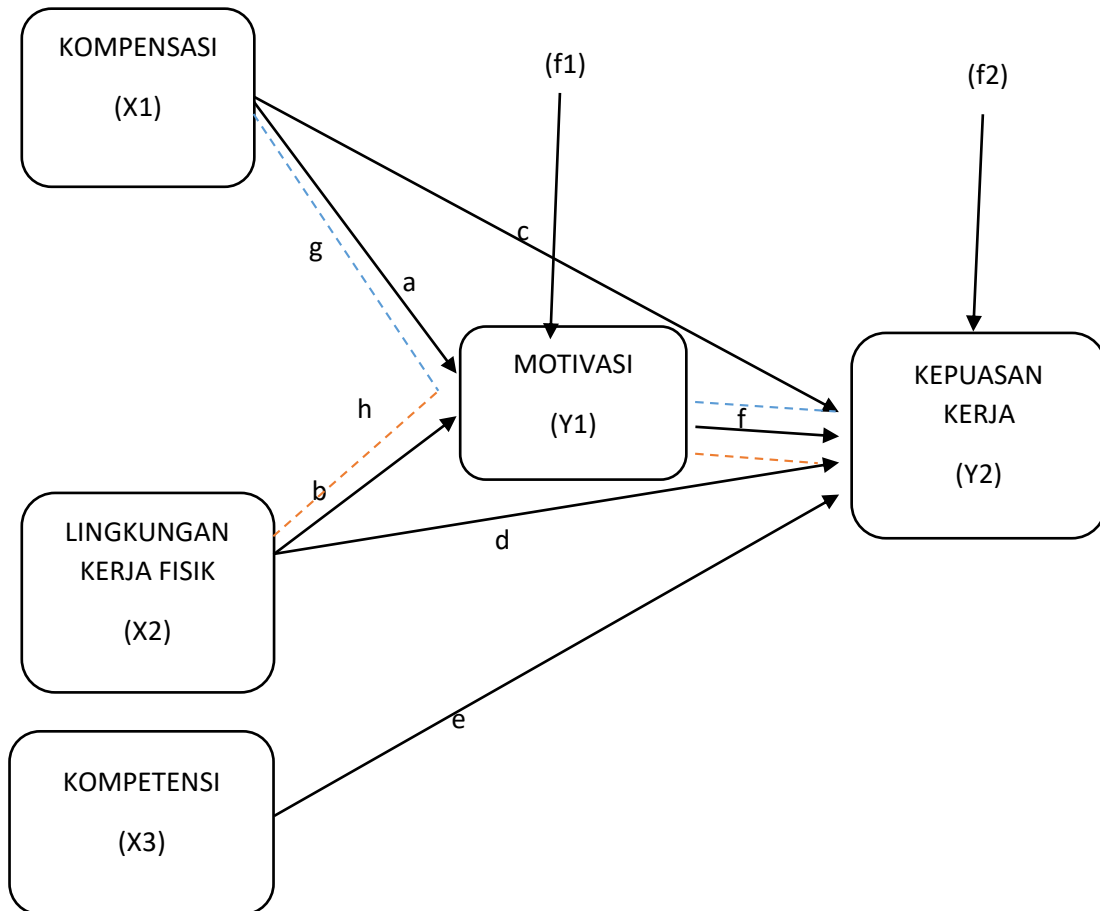
1. Pengaruh langsung

Pengaruh langsung kompensasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), kompetensi (X_3) dan motivasi (Y_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y_2) ditunjukkan oleh koefisien jalur c, d, e dan f. (Gambar 3.1).

2. Pengaruh tidak langsung

Pengaruh tidak langsung kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y_2) diperoleh dengan mengalikan a dengan f dan b dengan f (Gambar 3.1)

Gambar 3.1 Koefisien Jalur



Keterangan:

X1 = variabel eksogen kompensasi

X2 = variabel eksogen lingkungan kerja fisik

X3 = variabel eksogen kompetensi

Y₁ = variabel intervening motivasi

Y_2 = variabel endogen kepuasan kerja karyawan

a, b, c, d, e, f, = koefisien regresi

f_1, f_2 = nilai kekeliruan taksiran standar

Koefisien jalur dihitung dengan dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Dalam hal ini ada dua persamaan tersebut adalah:

Persamaan substruktur I

$$Y_1 = aX_1 + bX_2 + f_1 \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

a = koefisien jalur dari kompensasi

b = koefisien jalur dari lingkungan kerja fisik

X_1 = kompensasi

X_2 = lingkungan kerja fisik

Y_1 = motivasi

f_1 = nilai kekeliruan taksiran standar

Persamaan substruktur 2

$$Y_2 = cX_1 + dX_2 + eX_3 + fY_1 + f_2 \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan:

Y_2 = kepuasan kerja karyawan

c = koefisien jalur dari kompensasi

d = koefisien jalur dari lingkungan kerja fisik

e = koefisien jalur dari kompetensi

f = koefisien jalur dari motivasi

X1 = kompensasi

X2 = lingkungan kerja fisik

X3 = kompetensi

Y₁ = motivasi

f₂ = nilai kekeliruan taksiran standar

3.6.2 Menentukan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan yang telah dipaparkan, dapat ditentukan hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis jalur adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan

H₀ : a = 0, Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

H₁ : a > 0, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi karyawan.

H₀ : b = 0, Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

H₂ : b > 0, Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

3. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_0 : f = 0$, Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_3 : f > 0$, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_0 : c = 0$, Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_4 : c > 0$, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_0 : d = 0$, Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_5 : d > 0$, Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

6. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_0 : e = 0$, kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

$H_6 : e > 0$, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

7. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi.

$H_0 : g = 0$, kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi.

$H_7 : g > 0$, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan motivasi.

8. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi.

$H_0 : h = 0$, lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi.

$H_8 : h > 0$, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan motivasi.

Pada taraf nyata $\alpha 0,05$ kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut.

H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila nilai signifikansi $> 0,05$

H_1 diterima dan H_0 ditolak apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$

3.6.3 Nilai Kekeliruan Taksiran Standar

Untuk menghitung r_1 yang menunjukkan jumlah varian variabel motivasi yang tidak dijelaskan oleh kompensasi dan lingkungan kerja fisik, maka digunakan rumus:

$$r_1 = \sqrt{(1 - r^2)} \dots\dots\dots(3)$$

Sedangkan r_2 yang menunjukkan varian kepuasan kerja karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik dan motivasi yang dihitung dengan rumus:

$$f^2 = \sqrt{(1 - r^2)} \dots\dots\dots (4)$$

3.6.4 Pengaruh Tidak Langsung Melalui Pengujian Variabel Intervening menggunakan Uji Sobel

Penelitian ini terdapat variabel *intervening* atau mediasi yaitu motivasi, menurut Ghazali (2011) suatu variabel disebut *intervening* jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan ini pengujian hipotesis *intervening* atau mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel.

Uji sobel ini digunakan untuk menguji hipotesis 7 dan 8 dengan variabel *intervening* yaitu motivasi. Dalam analisis jalur ini untuk mengetahui apakah pengaruh mediasi signifikan atau tidak, diuji dengan sobel *test* sebagai berikut:

$$\frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SE_a = standar error of estimation dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

SE_b = standar error of estimation dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel maka disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji sobel kurang konservatif (Ghozali, 2011).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan analisis data dan hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik, kompetensi terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Pembahasan dilakukan dengan mengumpulkan data-data kuesioner yang telah dikirimkan langsung kepada karyawan perhotelan yang telah bekerja minimal satu tahun. Data tersebut kemudian diolah dengan menggunakan software *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) 22. Hasil pengolahan data merupakan informasi yang digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima maupun ditolak.

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data penelitian berupa data primer yang diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuisisioner) yang telah diberikan secara langsung kepada karyawan diperhotelan level bintang 1 sampai 5 dengan karyawan perhotelan yang telah bekerja minimal satu tahun. Jumlah kuesioner yang dibagikan sebanyak 90 kuesioner, dimana 72 kuesioner kembali dan sebanyak 67 kuesioner yang memenuhi kriteria untuk diolah. Berikut adalah ringkasan tabel pengiriman dan pengembalian kuisisioner penelitian ini dalam Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Hasil Pengumpulan Data

No.	Nama Hotel	Kuisisioner yang disebar	Kuisisioner yang kembali	Kuisisioner yang tidak kembali	Kuisisioner yang dapat diolah	Kuisisioner yang tidak dapat diolah
1	De Laxton Hotel	10	9	1	7	2
2	Merapi Merbabu Hotel	10	5	5	5	0
3	Jayakarta	10	6	4	6	0
4	Brother Inn	10	9	1	9	0
5	Hotel UNY	10	10	0	10	0
6	Citihub	10	7	3	4	3
7	Victoria Hotel	10	9	1	9	0
8	Yellow Star Ambarukmo	10	8	2	8	0
9	Midtown Xpress Hotel	10	9	1	9	0
	TOTAL	90	72	18	67	5
	PRESENTASE	100%	80%	20%	93%	7%

Tabel 4.1 menunjukkan pengiriman kuisisioner sebanyak 90, dimana kuesisioner yang telah kembali sebanyak 72 kuesisioner dan yang memenuhi syarat untuk diolah sebanyak 67 kuesisioner, dengan *response rate* sebesar 80%. Kuisisioner yang tidak kembali sebesar 20% dikarenakan responden yang dituju tidak ingin berkontribusi dalam mengisi kuisisioner serta tidak memiliki waktu luang untuk mengisi kuisisioner dan

kuisisioner yang tidak bisa diolah sebesar 7% dikarenakan hasil kuisisioner responden yang tidak memenuhi syarat dalam penelitian ini, seperti masa jabatan kurang dari satu tahun serta pengisian identitas yang tidak lengkap. Kuisisioner yang diolah berdasarkan rumus Solvin yaitu sebesar 67 sampel.

4.2 Demografi Responden

Berikut ini merupakan tabel demografi responden mengenai umur, jenis kelamin, lama jabatan dan pendidikan terakhir yang diperoleh dari kuisisioner penelitian:

4.2.1 Level Hotel

Tabel 4.2

Level Hotel

Level Hotel	Jumlah	Persentase
Bintang 2	4	44%
Bintang 3	3	33%
Bintang 4	2	22%
TOTAL	9	100%

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa level hotel bintang 2 lebih banyak dipilih yaitu berjumlah 4 hotel yaitu 44% dari total hotel level bintang lainnya

4.2.2 Umur

Tabel 4.3

Umur

Umur	Jumlah	Persentase
19 – 23 tahun	19	28.4%

24 – 28 tahun	25	37.4%
29 – 33 tahun	13	19.5%
34 -38 tahun	4	6%
39 – 43 tahun	4	6%
44 – 48 tahun	1	1.5%
49 – 53 tahun	1	1.5%
TOTAL	67	100%

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan tabel umur diatas, diperoleh hasil bahwa responden terbanyak merupakan responden yang berumur 24 – 28 tahun atau sebesar 37.4% dari total responden.

4.2.3 Jenis Kelamin

Tabel 4.4

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	33	49.3%
Wanita	34	50.7%
TOTAL	67	100%

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan merupakan yang lebih banyak dipilih yaitu berjumlah 34 orang atau sebesar 50.7% dari total responden.

4.2.4 Pendidikan

Tabel 4.5

Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	25	37.3%
Diploma	13	19.4%
S1	29	43.3%
TOTAL	67	100%

Sumber: data primer, diolah

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 merupakan yang paling banyak dipilih yaitu berjumlah 29 orang atau 43.3% dari total responden.

4.2.5 Divisi/Departemen

Tabel 4.6

Divisi/Departemen

Divisi/Departemen	Jumlah	Persentase
<i>Accounting Departemen</i>	4	6.0%
<i>Back Office</i>	1	1.5%
<i>Enginering</i>	3	4.5%
<i>Food and Beverage Service</i>	19	28.4%
<i>Front Office</i>	22	32.8%
<i>Housekeeping</i>	7	10.4%
<i>Human Resources Departemen</i>	2	3.0%

<i>Sales and Marketing</i>	7	10.4%
<i>Security</i>	2	3.0%
TOTAL	67	100%

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil bahwa divisi/departemen yang lebih banyak dipilih oleh responden adalah pada bagian *Front Office* sebanyak 22 orang atau sebesar 32.8% dari total responden.

4.2.6 Lama Kerja

Tabel 4.7

Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1 – 5 tahun	56	83.7%
6 – 10 tahun	7	10.5%
11- 15 tahun	0	0%
16 – 20 tahun	1	1.5%
21 – 25 tahun	3	4.5%
TOTAL	67	100%

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil bahwa lama masa kerja yang lebih banyak dipilih oleh responden adalah 1-5 tahun atau sebesar 83.7% dari total responden.

4.2.7 Jabatan/Golongan

Tabel 4.8

Jabatan/Golongan

Jabatan/Golongan	Jumlah	Persentase
<i>Assistant Credit Analyst</i>	1	1.5%
<i>Barista</i>	2	3.0%
<i>Bell Boy</i>	3	4.5%
<i>Bell Driver</i>	2	3.0%
<i>Cashier Food and beverage</i>	1	1.5%
<i>Cheff</i>	1	1.5%
<i>Cook Helper</i>	1	1.5%
<i>E-commerce</i>	1	1.5%
<i>Executive Housekeeper</i>	1	1.5%
<i>Floor Supervisor</i>	1	1.5%
<i>Front Desk Agent</i>	8	11.9%
<i>Front Desk Agrnt</i>	1	1.5%
<i>Front Desk Attendant</i>	1	1.5%
<i>Front Office Supervisor</i>	1	1.5%
<i>General Legal Admin</i>	1	1.5%
<i>Manager</i>	4	6.0%
<i>Marketing</i>	1	1.5%
<i>Marketing Executive</i>	1	1.5%
<i>Operator</i>	2	3.0%
<i>Public Area</i>	1	1.5%
<i>Reception Supervisor</i>	1	1.5%
<i>Room Attendant</i>	1	1.5%

<i>Room Boy</i>	1	1.5%
<i>Sales Admin</i>	2	3.0%
<i>Social Media Marketing</i>	1	1.5%
<i>Staff</i>	3	4.5%
<i>Store</i>	1	1.5%
<i>Supervisor</i>	10	14.9%
<i>Waitress</i>	12	17.9%
TOTAL	67	100%

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil bahwa jabatan yang lebih banyak dipilih oleh responden adalah karyawab bagian *waitress* sebanyak 12 orang atau sebesar 17.9% dari total responden.

4.3 Uji Kualitas Data

4.3.1 Uji Validitas Data

Husein (2008) menyatakan uji validitas berguna untuk mendeteksi apakah ada pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Atau untuk melihat indikator yang tidak mencapai nilai signifikan agar tidak mengganggu data lain pada saat dilakukan analisis data. Uji validitas dilakukan menggunakan software *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) 22. Nilai R tabel dengan $n = 67$ dan tingkat signifikansi 0,05 sebesar 0,240. Dari hasil perhitungan item pertanyaan variabel-variabel penelitian mempunyai nilai R hitung yang lebih besar dari R tabel artinya seluruh item pertanyaan variabel-variabel

penelitian valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur data penelitian selanjutnya.

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 4.9

Hasil Uji Validitas kompensasi

Item Pertanyaan	R Tabel	R Hiitung / Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
KK 1	0,240	0,703	0,000	Valid
KK 2	0,240	0,753	0,000	Valid
KK 3	0,240	0,661	0,000	Valid
KK 4	0,240	0,717	0,000	Valid
KK 5	0,240	0,695	0,000	Valid

Sumber: data primer, diolah

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Motivasi

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
MT 1	0,747	0,000	Valid
MT 2	0,739	0,000	Valid
MT 3	0,648	0,000	Valid
MT 4	0,799	0,000	Valid
MT 5	0,721	0,000	Valid

Sumber: data primer, diolah

Tabel 4.11**Hasil Uji Validitas Kompensasi**

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
KMS 1	0,818	0,000	Valid
KMS 2	0,636	0,000	Valid
KMS 3	0,745	0,000	Valid
KMS 4	0,665	0,000	Valid
KMS 5	0,681	0,000	Valid
KMS 6	0,745	0,000	Valid
KMS 7	0,675	0,000	Valid

Sumber: data primer, diolah

Tabel 4.12**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik**

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
LKF 1	0,743	0,000	Valid
LKF 2	0,798	0,000	Valid
LKF 3	0,737	0,000	Valid
LKF 4	0,720	0,000	Valid
LKF 5	0,783	0,000	Valid

Sumber: data primer, diolah

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Kompetensi

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
KMT 1	0,631	0,000	Valid
KMT 2	0,647	0,000	Valid
KMT 3	0,582	0,000	Valid
KMT 4	0,688	0,000	Valid
KMT 5	0,695	0,000	Valid
KMT 6	0,791	0,000	Valid

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui besaran koefisien korelasi dari seluruh item pertanyaan variabel-variabel penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kepercayaan atau kesungguhan responden menjawab pertanyaan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Semakin besar nilai alpha ($> 0,6$ atau mendekati 1) akan semakin reliabel data tersebut. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,836	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,812	Reliabel
Kompetensi	0,840	Reliabel
Motivasi	0,783	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,745	Reliabel

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel-variabel penelitian tersebut > 0.60 atau mendekati 1. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam variabel-variabel penelitian tersebut adalah reliabel, sehingga dapat digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

4.4 Analisis Jalur

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang berjenjang berdasarkan teori.

a) Menguji Pengaruh :

- Variabel Kompensasi (X_1) terhadap Motivasi (Y_1)
- Variabel Lingkungan Kerja Fisik(X_2) terhadap Motivasi (Y_1)

Langkah pertama dalam analisis jalur adalah membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel bebas Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik(X_2),

terhadap variabel intervening Motivasi (Y_1). Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Motivasi (Y_1), dalam Tabel 4.15 Hasil Analisis Jalur Persamaan Struktural 1.

Tabel 4.15

Hasil Uji Analisis Jalur Model 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.544	1.799		2.526	.014
Kompensasi	.529	.085	.655	6.251	.000
lingkungan kerja fisik	.000	.106	.000	-.004	.997

a. *Dependent Variable: motivasi*

Tabel 4.16

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.429	.412	1.71152

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik, kompensasi

$$Y_1 = aX_1 + bX_2 + f_1$$

$$Y_1 = 0,655X_1 + 0,000X_2 + f_1$$

Pada Tabel 4.16 menunjukkan R^2 sebesar 0,429 maka perolehan nilai *error term*(f) sebagai berikut.

$$Pf_i = \sqrt{1 - R_i^2}$$

$$Pf_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,429} = 0.756$$

Nilai *error term* (f) sebesar 0,429, dimana memiliki arti motivasi yang dipengaruhi oleh faktor luar dari kompensasi dan lingkungan kerja fisik sebesar 75.6%.

- 1) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi karyawan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,655 dan nilai sig t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Uji hipotesis pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan pada perhotelan di Daerah Istimewa Yogyakarta adalah sebagai berikut:

(1) Rumusan Hipotesis

H_0 : $\beta_1 = 0$, Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

H_1 : $\beta_1 > 0$, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

(2) Taraf Nyata

$\alpha = 5\%$ atau 0.05

(3) Daerah Kritis

H_0 diterima bila $\text{Sig } t > 0,05$

H_0 ditolak bila $\text{Sig } t \leq 0,05$

(4) Statistikk Uji

Standardized Coefficients Beta = 0,655

Sig t = 0,000

(5) Kesimpulan

Oleh karena *Standardized Coefficients Beta* = 0,655 dan *Sig t* = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi karyawan.

- 2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi karyawan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,000 dan nilai *sig t* sebesar 0,997 lebih besar dari 0,05.

Uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi karyawan pada perhotelan di Daerah Istimewa Yogyakarta adalah sebagai berikut.

(1) Rumusan Hipotesis

H_0 : $\beta_2 = 0$, Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

$H_2 : \beta_2 > 0$, Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi karyawan.

(2) Taraf Nyata

$\alpha = 5 \% \text{ atau } 0.05$

(3) Daerah Kritis

H_0 diterima bila $\text{Sig } t > 0,05$

H_0 ditolak bila $\text{Sig } t \leq 0,05$

(4) Statistikk Uji

Standardized Coefficients Beta = 0,000

Sig t = 0,997

(5) Kesimpulan

Oleh karena *Standardized Coefficients Beta* = 0,000 dan *Sig t* = 0,997 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi karyawan.

b) Menguji pengaruh:

- kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y_2)
- lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y_2)
- kompetensi (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y_2)
- motivasi (Y_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y_2)

Langkah kedua dalam analisis jalur adalah membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel bebas kompensasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2),

kompetensi (X_3) dan motivasi (Y_1) terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan (Y_2). Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), kompetensi (X_3) dan motivasi (Y_1) terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan (Y_2) pada Tabel 4.17 Hasil Analisis Jalur Persamaan Struktural 2.

Tabel 4.17

Hasil Uji Analisis Jalur Model 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.017	1.490		2.695	.009
motivasi	.624	.094	.703	6.627	.000
kompensasi	.101	.080	.141	1.262	.212
lingkungan kerja fisik	.164	.090	.183	1.819	.074
kompetensi	-.147	.106	-.156	-1.385	.171

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Tabel 4.18

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.602	1.24826

a. Predictors: (Constant), kompetensi, motivasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi

Berdasarkan hasil analisis jalur substruktur 2 seperti yang disajikan pada Tabel 4.17, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut.

$$Y_2 = cX_1 + dX_2 + eY_1 + f_2$$

$$Y_2 = 0,703 X_1 + 0,141 X_2 + 0,183 X_3 + -0,156 Y_1 + f_2$$

Pada Tabel 4.18 menunjukkan R^2 sebesar 0,627 maka perolehan nilai *error term*(f) sebagai berikut.

$$Pf_2 = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{1 - 0.627} = 0,610$$

Nilai *error term* (f) sebesar 0,627, dimana memiliki arti kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor luar dari kompensasi, lingkungan kerja fisik, kompetensi dan motivasi sebesar 61%.

- 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,703 dan nilai sig t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Uji hipotesis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perhotelan di Daerah Istimewa Yogyakarta adalah sebagai berikut.

(1) Rumusan Hipotesis

H_0 : $\beta_3 = 0$, Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_3 : $\beta_3 > 0$, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

(2) Taraf Nyata

$$\alpha = 5 \% \text{ atau } 0.05$$

(3) Daerah Kritis

$$H_0 \text{ diterima bila } \text{Sig } t > 0,05$$

$$H_0 \text{ ditolak bila } \text{Sig } t \leq 0,05$$

(4) Statistikk Uji

$$\text{Standardized Coefficients Beta} = 0,703$$

$$\text{Sig } t = 0,000$$

(5) Kesimpulan

Oleh karena *Standardized Coefficients Beta* = 0,703 dan *Sig t* = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,141 dan nilai *sig t* sebesar 0,212 lebih besar dari 0,05.

Uji hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perhotelan di Daerah Istimewa Yogyakarta adalah sebagai berikut.

(1) Rumusan Hipotesis

$H_0 : \beta_4 = 0$, Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_4 : \beta_4 > 0$, Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

(2) Taraf Nyata

$$\alpha = 5 \% \text{ atau } 0.05$$

(3) Daerah Kritis

H_0 diterima bila $\text{Sig } t > 0,05$

H_0 ditolak bila $\text{Sig } t \leq 0,05$

(4) Statistikk Uji

Standardized Coefficients Beta = 0,141

Sig t = 0,212

(5) Kesimpulan

Oleh karena *Standardized Coefficients Beta* = 0,141 dan *Sig t* = 0,212 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 3) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,183 dan nilai *sig t* sebesar 0,074 lebih besar dari 0,05.

Uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada perhotelan di Daerah Istimewa Yogyakarta adalah sebagai berikut.

(1) Rumusan Hipotesis

H_0 : $\beta_5 = 0$, Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_5 : $\beta_5 > 0$, Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

(2) Taraf Nyata

$$\alpha = 5 \% \text{ atau } 0.05$$

(3) Daerah Kritis

$$H_0 \text{ diterima bila } \text{Sig } t > 0,05$$

$$H_0 \text{ ditolak bila } \text{Sig } t \leq 0,05$$

(4) Statistikk Uji

$$\text{Standardized Coefficients Beta} = 0,183$$

$$\text{Sig } t = 0,074$$

(5) Kesimpulan

Oleh karena *Standardized Coefficients Beta* = 0,183 dan *Sig t* = 0,074 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 4) Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar -0,156 dan nilai *sig t* sebesar 0.171 lebih besar dari 0,05.

Uji hipotesis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perhotelan di Daerah Istimewa Yogyakarta adalah sebagai berikut.

(1) Rumusan Hipotesis

$H_0 : \beta_6 = 0$, kompetensi tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_6 : \beta_6 > 0$, kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

(2) Taraf Nyata

$$\alpha = 5 \% \text{ atau } 0.05$$

(3) Daerah Kritis

H_0 diterima bila $\text{Sig } t > 0,05$

H_0 ditolak bila $\text{Sig } t \leq 0,05$

(4) Statistikk Uji

Standardized Coefficients Beta = -0,156

Sig t = 0,171

(5) Kesimpulan

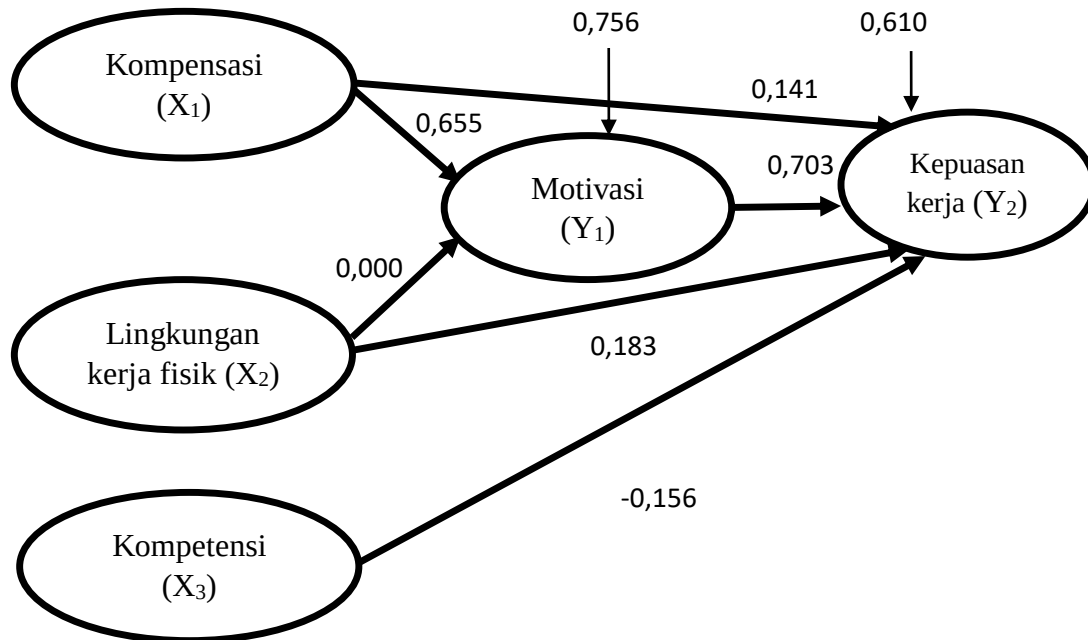
Oleh karena *Standardized Coefficients Beta* = -0,156 dan *Sig t* = 0,171 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

c) Menguji pengaruh :

- Variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_2) melalui Motivasi (Y_1)
- Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_2) melalui Motivasi (Y_1)

Pembahasan hipotesis 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 dan 8 sebelumnya maka dapat digambarkan koefisien jalur pada model pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi seperti Gambar 4.1.

Gambar 4.1 Validasi Model Diagram Jalur Akhir



Sumber : Lampiran

Hasil analisis seperti pada Gambar 4.2 terlihat bahwa koefisien jalur pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan setelah variabel motivasi dilibatkan tidak bernilai 0, dengan demikian maka motivasi memediasi, pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 1) Pengujian peran mediasi variabel intervening dari variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan perhitungan rumus sobel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,624. Pengujian peran mediasi variabel intervening dari variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan

perhitungan rumus sobel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,624. Sementara kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui motivasi yang didapatkan dengan cara perkalian koefisien regresinya yaitu $0,101 \times 0,624 = 0,63024$. Selanjutnya untuk mengetahui signifikan ataupun tidak, diuji menggunakan *Sobel Test* sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 & \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}} \\
 &= \frac{0,101 \times 0,624}{\sqrt{(0,624^2 \times 0,080^2) + (0,101^2 \times 0,094^2)}} \\
 &= \frac{0,063024}{\sqrt{(0,389376 \times 0,0064) + (0,010201 \times 0,008836)}} \\
 &= \frac{0,063024}{\sqrt{0,002492 + 0,000090136}} \\
 &= \frac{0,063024}{0,050815} \\
 &= 1,24027
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai t yang dihasilkan adalah 1,24027 yang mana lebih kecil dari t tabel $\pm (1,96)$ artinya bahwa parameter intervening atau mediasi tersebut berpengaruh positif dan tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

melalui motivasi **secara tidak langsung** X_1 melalui Y_1 mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Y_2 .

- 3) Pengujian peran mediasi variabel intervening dari variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan perhitungan rumus sobel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,624. Sementara lingkungan kerja fisik berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui motivasi yang didapatkan dengan cara perkalian koefisien regresinya yaitu $0,164 \times 0,624 = 0,1022336$. Selanjutnya untuk mengetahui signifikan ataupun tidak, diuji menggunakan *Sobel Test* sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 & \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}} \\
 &= \frac{0,164 \times 0,624}{\sqrt{(0,624^2 \times 0,090^2) + (0,164^2 \times 0,094^2)}} \\
 &= \frac{0,102336}{\sqrt{(0,389376 \times 0,0081) + (0,026896 \times 0,008836)}} \\
 &= \frac{0,102336}{\sqrt{0,0031539456 + 0,0002376531}} \\
 &= \frac{0,102336}{0,058237} \\
 &= 1,755462
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai t yang dihasilkan adalah 1,755462 yang mana lebih kecil dari t tabel $\pm (1,96)$ artinya bahwa parameter intervening atau mediasi tersebut berpengaruh positif dan tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi **secara tidak langsung X_2 melalui Y_1 mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Y_2 .**

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari koefisien jalur pada hipotesis penelitian, maka dapat digambarkan hubungan kausal antar variable kompensasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), kompetensi (X_3), motivasi (Y_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y_2). Dari penelitian atas pengujian hipotesis didapatkan hasil sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi.

Pengujian terhadap hipotesis ini melalui pengujian signifikansi koefisien jalur model 2 dari kompensasi terhadap motivasi. Berdasarkan Tabel 4.15, dihasilkan standar koefisien sebesar 0,655 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka koefisien jalur tersebut dikatakan signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi sehingga hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini **diterima.**

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya kompensasi memberikan dampak positif terhadap motivasi karyawan, seperti yang disebutkan dalam Teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow (1923) memberikan asumsi bahwa individu membutuhkan sebuah penghargaan, perhatian, pengakuan serta apresiasi atas hasil pekerjaannya selama ini menjadi suatu kebutuhan seseorang agar mampu mendorong semangat dan peningkatan kemampuan dirinya dalam bekerja (Iskandar, 2016).

H2 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap motivasi.

Pengujian terhadap hipotesis ini melalui pengujian signifikansi koefisien jalur model 2 dari lingkungan kerja fisik terhadap motivasi. Berdasarkan Tabel 4.15, dihasilkan standar koefisien sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi sebesar 0,997. Maka koefisien jalur tersebut dikatakan tidak signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0,997 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi sehingga hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini **ditolak**.

Hal ini berarti bahwa dalam penelitian ini belum bisa membuktikan hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan motivasi pada industri perhotelan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Adanya ketidaksignifikan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi dikarenakan oleh aspek pernyataan yang rata-ratanya berada dibawah rata-rata total variabel yang artinya belum efektif diterapkan pada industri perhotelan

terkait. Hal itu bisa disebabkan oleh butir pernyataan yang sulit dipahami oleh responden yang menyebabkan belum maksimalnya jawaban dari responden tersebut. Pernyataan tersebut penerangan pada ruang kerja saya cukup baik, sehingga Saya merasa nyaman saat bekerja, dan keadaan suhu udara dalam ruang kerja Saya terasa sejuk.

H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengujian terhadap hipotesis ini melalui pengujian signifikansi koefisien jalur model 1 dari motivasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan Tabel 4.17, dihasilkan standar koefisien sebesar 0,703 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka koefisien jalur tersebut dikatakan signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja, seperti yang diasumsikan Maslow (1923) dalam Teori Hierarki Kebutuhan bahwa semua motivasi merupakan wujud reaksi atas persepsi seseorang individu atas lima macam tipe kebutuhan, seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk diterima, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri Iskandar (2016).

H4 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengujian terhadap hipotesis ini melalui pengujian signifikansi koefisien jalur model 2 dari kompensasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan Tabel 4.17, dihasilkan standar koefisien sebesar 0,141 dengan nilai signifikansi sebesar 0,212. Maka koefisien jalur tersebut dikatakan tidak signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0,212 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini **ditolak**.

Hal ini berarti bahwa dalam penelitian ini belum bisa membuktikan hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada industri perhotelan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Adanya ketidaksignifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja dikarenakan oleh aspek pernyataan yang rata-ratanya berada dibawah rata-rata total variabel yang artinya belum efektif diterapkan pada industri perhotelan terkait. Hal itu bisa disebabkan oleh butir pernyataan yang sulit dipahami oleh responden yang menyebabkan belum maksimalnya jawaban dari responden tersebut. Pernyataan tersebut kompensasi yang Saya terima sudah memperhatikan perbandingan jumlah gaji tertinggi dengan gaji terendah, kompensasi yang Saya terima sudah membandingkan biaya hidup, kompensasi yang Saya terima sudah menganut prinsip keamanan, karena sudah memperhitungkan kecelakaan kerja.

H5 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengujian terhadap hipotesis ini melalui pengujian signifikansi koefisien jalur model 2 dari lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan Tabel 4.17, dihasilkan standar koefisien sebesar 0,183 dengan nilai signifikansi sebesar 0,074. Maka koefisien jalur tersebut dikatakan tidak signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0,074 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga hipotesis kelima (H5) dalam penelitian ini **ditolak**.

Hal ini berarti bahwa dalam penelitian ini belum bisa membuktikan hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja pada industri perhotelan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Adanya ketidaksignifikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dikarenakan oleh aspek pernyataan yang rata-ratanya berada dibawah rata-rata total variabel yang artinya belum efektif diterapkan pada industri perhotelan terkait. Hal itu bisa disebabkan oleh butir pernyataan yang sulit dipahami oleh responden yang menyebabkan belum maksimalnya jawaban dari responden tersebut. Pernyataan tersebut penerangan pada ruang kerja saya cukup baik, sehingga Saya merasa nyaman saat bekerja, dan keadaan suhu udara dalam ruang kerja Saya terasa sejuk.

H6 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengujian terhadap hipotesis ini melalui pengujian signifikansi koefisien jalur model 2 dari kompetensi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan Tabel 4.17, dihasilkan standar koefisien sebesar -0,156 dengan nilai signifikansi sebesar 0,171. Maka koefisien jalur tersebut dikatakan tidak signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0,171 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis keenam (H_6) dalam penelitian ini **ditolak**.

Hal ini berarti bahwa dalam penelitian ini belum bisa membuktikan hubungan antara kompetensi dengan kepuasan kerja karyawan pada industri perhotelan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Adanya ketidaksignifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja dikarenakan oleh aspek pernyataan yang rata-ratanya berada dibawah rata-rata total variabel yang artinya belum efektif diterapkan pada industri perhotelan terkait. Hal itu bisa disebabkan oleh butir pernyataan yang sulit dipahami oleh responden yang menyebabkan belum maksimalnya jawaban dari responden tersebut. Pernyataan tersebut langkah-langkah sistematis yang logis dalam menyelesaikan suatu masalah adalah metode yang terbaik untuk memecahkan masalah.

H7 : Motivasi mempunyai pengaruh intervening dalam pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja tidak didukung atau tidak berpengaruh, serta variabel motivasi sebagai variabel intervening tidak memperkuat hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dari perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai t yang dihasilkan adalah 1,24027 yang mana lebih kecil dari t tabel $\pm (1,96)$ artinya bahwa parameter intervening atau mediasi tersebut berpengaruh positif dan tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi **secara tidak langsung X_1 melalui Y_1 mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Y_2 .**

H8 : Motivasi mempunyai pengaruh intervening dalam pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja tidak didukung atau tidak berpengaruh, serta variabel motivasi sebagai variabel intervening tidak memperkuat hubungan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi kepuasan kerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dari perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai t yang dihasilkan adalah 1,755462 yang mana lebih kecil dari t tabel $\pm (1,96)$ artinya bahwa parameter intervening atau mediasi tersebut berpengaruh positif dan tidak signifikan. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi **secara tidak langsung X_2 melalui Y_1 mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Y_2 .**

Tabel 4.18

Ringkasan Hasil Penelitian

Hipotesis	Keterangan Hipotesis	B	Sig.	Kesimpulan
1	Kompensasi terhadap motivasi	0,655	0,000	Didukung
2	Lingkungan kerja fisik terhadap motivasi	0,000	0,997	Tidak Didukung
3	Motivasi terhadap kepuasan kerja	0,703	0,000	Didukung
4	Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.	0,141	0,212	Tidak Didukung
5	Lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.	0,183	0,074	Tidak Didukung
6	Kompetensi terhadap kepuasan kerja	-0,156	0,171	Tidak Didukung

Hipotesis variabel Intervening	Keterangan Hipotesis	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Kesimpulan
7	Kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi	0,141	0,460	Tidak Didukung

8	Lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja melalui motivasi	0,183	0	Tidak Didukung
---	---	-------	---	----------------

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data lapangan terhadap para karyawan perhotelan berbintang 1 sampai 5 di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, yang dianalisa dengan metode *path analysis* menggunakan SPSS versi 22.0 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, sehingga hipotesa pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi terbukti.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi, sehingga hipotesa kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi tidak terbukti.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesa ketiga yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesa keempat yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi tidak terbukti.
5. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesa kelima yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tidak terbukti.

6. Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi, sehingga hipotesa keenam yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tidak terbukti.
7. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi, sehingga hipotesa ketujuh yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi terbukti.
8. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi, sehingga hipotesa kedelapan yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi tidak terbukti terbukti.

5.2 Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya mempertimbangkan menggunakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu motivasi, kompensasi, lingkungan kerja fisik dan kompetensi.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada 9 perhotelan berbintang 1 sampai 5 di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Penelitian ini hanya mengolah data responden yang telah bekerja minimal satu tahun pada industri perhotelan.
4. Terdapat beberapa indikator pertanyaan yang kurang sederhana yang ada pada kuesioner yang sulit dipahami oleh responden.

5.3 Saran

1. Peneliti yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama disarankan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, contohnya seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel dan populasi agar dihasilkan hasil yang lebih konsisten.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan pengujian kuesioner terlebih dahulu kepada beberapa sampel yang telah ditentukan agar uji validitas dan reliabilitasnya dapat diketahui baik atau tidak. Jika hasil pengujian tersebut tidak baik, maka dapat dilakukan FGD dan kemudian pertanyaan tersebut dapat diperbaiki.

5.4 Implikasi

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait:

1. Bagi Industri Perhotelan di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa saat ini lingkungan kerja fisik masih dianggap sangat kurang dalam memotivasi karyawan dalam bekerja. Pihak perhotelan diharapkan dapat memberikan perhatian lebih terhadap lingkungan kerja fisik, seperti tempat istirahat karyawan, dan tempat beribadah karyawan, agar karyawan dapat lebih termotivasi dalam bekerja

sehingga didapatkan karyawan yang lebih berkualitas dalam bekerja dimasa yang akan datang.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan pengetahuan bagi para akademisi dan sumber rujukan dalam penelitian selanjutnya mengenai kepuasan kerja karyawan. Bagi akademisi yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama, diharapkan melakukan konfirmasi ulang kepada obyek penelitian tentang hasil dari pengolahan data kuesioner agar diperoleh hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, Robert N., & Govindarajan, Vijay. (2011). *Sistem Pengendalian Manajemen, Edisi 12*. Karisma Publishing Group.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja , Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT . Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135.
- Dartey, K., & Amoako, G. K. (2011). Application of Frederick Herzberg ' s Two - Factor theory in assessing and understanding employee motivation at work : a Ghanaian Perspective. *European Journal of Business and Management*, 3(9), 1–9.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Edy, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Gaol, C., & Jimmy, L. (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk akuntansi dan Keuangan*. Yogyakarta: Ekonesia.
- Hasibuan, S., & Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- HASibuan, S., & Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, U. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (2nd ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Iskandar. (2016). Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan. *Khizanah Al-Hikmah*, 4(1), 24–34.

- Lestari, I. D., Ratnawati, V., & Hanif, R. A. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Pada Perusahaan Perbankan di Kota Pekanbaru). *JOM FEKON*, 1(2), 1–16.
- Locke, E. . (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfacation*. New York: John Wiley & Sons.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Matalia. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Pegawai Dikantor Sekretariat Pemerintah Daerah Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2).
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228.
- Musriha. (2011). Influences of Work Behavior, Work Environment and Motivation In Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia. *Academic Research International*, 1(3), 303–314.
- Nitisemito, A. (2018). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurchayani, N. Ma., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1), 500–532.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 3(1), 63–73.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2), 1–10.
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Putra, I. P. P., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Financial dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Take Japanese Restaurant Legian Kuta Badung Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1), 260–292.
- Robbins, S. P. (2010). *Manajemen* (10th ed.). Jakarta: Erlangga.

- Ruky, A. (2006). *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas* (2nd ed.). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rumada, G., & Utama, I. W. M. (2013). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar. *Journal Sumber Daya Manusia*, 1–15.
- Sari, E. (2009). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(1), 18–24.
- Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiani, I., Gunawan, I. K., & Dama, M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda. *E-Journal Ilmu Pemerintahan*, 5(4), 1–12.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Yogyakarta: Badan Penerbit STIE YKPN.
- Spencer, L., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Sudana, I. W. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(7), 1865–1882.
- Sugiyono. (2007a). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007b). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja. *Jurnal Economia*, 11(2), 118–131.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulindar, S. N. (2017). Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan pada PT. Semen Indonesia TBK. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(9), 1–19.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Perihal : Permohonan Pengisian Kuisisioner

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara Responden

Di Tempat

Dengan hormat,

Saya yang bernama Nur Hidayanti mahasiswa dari Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi Universitas Islam Indonesia, sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompetensi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Sektor Industri Perhotelan di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta”** sebagai syarat untuk menyelesaikan studi jenjang S1 (Strata 1)

Saya mengharapkan Bapak/ Ibu/ Saudara dapat meluangkan sedikit waktu untuk dapat mengisi kuisisioner ini. Data yang diisi Bapak/ Ibu/ Saudara dalam kuisisioner ini bertujuan untuk kepentingan akademis dan bersifat rahasia sehingga dijamin kerahasiaannya dan tidak akan dilaporkan kepada pihak manapun. Atas partisipasi Bapak/ Ibu/ Saudara saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

(Nur Hidayanti)

Nama Responden :

Umur : Tahun

Jenis kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita

Pendidikan : ☐ SLTA ☐ Diploma ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3

Divisi/Departemen :

Jabatan/ Golongan :

Lama Kerja : Tahun

Petunjuk :

Berilah tanda silang (X) pada masing-masing kotak yang sudah tersedia sesuai dengan jawaban anda :

Ada lima (4) alternatif jawaban tingkat kepuasan kerja, yaitu.

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Setuju (S)

4 = Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	Tanggapan			
1)	Kepuasan Kerja (Y1)	STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa puas dengan situasi di tempat Saya bekerja				
2.	Saya merasa puas atas promosi kerja yang dilakukan oleh perusahaan				
3.	Saya merasa puas dengan rekan kerja yang ada di perusahaan				
4.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang Saya lakukan saat ini				
5.	Saya merasa puas dengan supervisor Saya saat ini				

No.	Pernyataan	Tanggapan			
2)	Motivasi (Y2)	STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa termotivasi untuk memenuhi kebutuhan primer pribadi Saya				
2.	Saya merasa aman dalam bekerja karena perusahaan memperhatikan keselamatan Saya				
3.	Saya mampu menjalin kerjasama yang baik dengan atasan				
4.	Saya merasa termotivasi atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan				
5.	Saya merasa termotivasi untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan				

No.	Pernyataan	Tanggapan			
3)	Kompensasi (X2)	STS	TS	S	SS
1.	Kompensasi yang Saya terima sudah memperhatikan perbandingan jumlah gaji tertinggi dengan gaji terendah				
2.	Kompensasi yang Saya terima sudah membandingkan biaya hidup				
3.	Kompensasi yang Saya terima sudah sesuai dengan kebutuhan				
4.	Kompensasi yang Saya terima sudah adil sesuai waktu kerja				
5.	Kompensasi yang Saya terima sudah adil sesuai prestasi kerja				
6.	Kompensasi yang Saya terima sudah menganut prinsip keamanan, karena sudah memperhitungkan kecelakaan kerja				

7.	Kompensasi yang Saya terima sudah jelas, karena ada kepastian dalam perhitungan				
----	---	--	--	--	--

No.	Pernyataan	Tanggapan			
4)	Lingkungan Kerja Fisik (X3)	STS	TS	S	SS
1.	Penerangan pada ruang kerja saya cukup baik, sehingga Saya merasa nyaman saat bekerja				
2.	Keadaan suhu udara dalam ruang kerja Saya terasa sejuk				
3.	Tempat kerja Saya miliki interior yang mendukung pekerjaan				
4.	Tingkat kebisingan pada lingkungan kerja Saya sangat rendah				
5.	Tempat kerja Saya selalu terjaga keamanannya, sehingga Saya merasa aman saat bekerja				

No.	Pernyataan	Tanggapan			
5)	Kompetensi (X4)	STS	TS	S	SS
1.	Pekerjaan Saya sesuai dengan pengetahuan yang Saya miliki				
2.	Saya selalu mengerti disetiap arahan yang diberikan atasan				
3.	Selalu bekerja dengan arah yang pasti, ketika dalam menyelesaikan suatu masalah telah ada prosedur yang jelas yang harus diikuti				
4.	Saya senantiasa mau mengakui kesalahan sendiri dan mau belajar dari kesalahan tersebut				
5.	Langkah-langkah sistematis yang logis dalam menyelesaikan suatu masalah adalah metode yang terbaik untuk memecahkan masalah				
6.	Saya senantiasa berusaha mencari tantangan baru untuk pengembangan diri dan kesempatan untuk belajar				

Lampiran 2 : Data Responden

NAMA HOTEL	HOTEL LEVEL	RESPONDEN	NAMA RESPONDEN	UMUR	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	DIVISI/DEPARTEMEN	JABATAN/GOLONGAN	LAMA KERJA
De Laxton Hotel	Bintang 3	1	Hestiana kurniawan	24 tahun	Wanita	S1	Front Office	Front Desk Agent	2 tahun
		2	Aswin Darmawan	24 tahun	Pria	Diploma	Food and Beverage Service	Waiter	2 tahun
		3	Gita	22 tahun	Wanita	Diploma	Food and Beverage Service	Waiter	1 tahun
		4	Endah Anggraini	19 tahun	Wanita	SLTA	Food and Beverage Service	Casual Waitress	2 tahun
		5	William Aditya Mario Putra	23 tahun	Pria	SLTA	Front Office	Front Office Supervisor	2 tahun
		6	Triani Nur Anisah	24 tahun	Wanita	Diploma	Front Office	E-commerce	2 tahun
		7	Selvi	35 tahun	Wanita	S1	Sales and Marketing	Social Media Marketing	1 tahun
Merapi Merbabu Hotel	Bintang 4	8	Rizka Tanos	26 tahun	Wanita	S1	Sales and Marketing	Manajer	4 tahun
		9	Sita Wahyu Agustin	27 tahun	Wanita	SLTA	Food and Beverage Service	Casual Waitress	6 tahun
		10	Sri Wahyuni	25 tahun	Wanita	Diploma	Food and Beverage Service	Waiter	4 tahun
		11	Agus Suranto	29 tahun	Pria	SLTA	Housekeeping	Room Attendant	4 tahun
		12	Chandra Maulana	32 tahun	Pria	S1	Accounting	Assistant Credit Analyst	1 tahun
Jayakarta	Bintang 4	13	Sugita	49 tahun	Pria	SLTA	Engineering	Supervisor	21 tahun
		14	Suyanta	45 tahun	Pria	SLTA	Housekeeping	Room Boy	22 tahun
		15	Galih Santo	43 tahun	Pria	SLTA	Housekeeping	Executive Housekeeper	21 tahun
		16	A. Raharjo	38 tahun	Pria	Diploma	Housekeeping	Floor Supervisor	16 tahun
		17	Febry Erlianto	29 tahun	Pria	Diploma	Front Office	Bellman	2,5 tahun
		18	Novalia	23 tahun	Wanita	SLTA	Front Office	Supervisor	2 tahun
		19	Amelia Saraswati	24 tahun	Wanita	Diploma	Food and Beverage Service	Waiter	2 tahun
		20	Agus	26 tahun	Pria	Diploma	Food and Beverage Service	Waiter	1 tahun
		21	Adara Kumia Dwi	22 tahun	Wanita	Diploma	Accounting Departemen	Cashier Food and beverage	2 tahun
		22	Sindya Pangestika	20 tahun	Wanita	Diploma	Front Office	Front Desk Attendant	1 tahun
Brother Inn	Bintang 2	23	Febi	31 tahun	Wanita	Diploma	Food and Beverage Service	Supervisor	1 tahun
		24	Arga	33 tahun	Pria	SLTA	Front Office	Bell Driver	1 tahun
		25	Christin	34 tahun	Wanita	S1	Human Resources Departemen	Human Resources Departemen	1 tahun
		26	Rara	24 tahun	Wanita	Diploma	Accounting Departemen	Staff	1 tahun
		27	Arya	28 tahun	Pria	SLTA	Front Office	Bell Driver	1 tahun
		28	Rico Akdri	24 tahun	Pria	SLTA	Sales and Marketing	Sales Admin	1 tahun
		29	Arliani	26 tahun	Wanita	SLTA	Food and Beverage Service	Casual Waitress	1 tahun
		30	Muhammad ikhsan	28 tahun	Pria	S1	Food and Beverage Service	Cheff	1 tahun
Hotel UNY	Bintang 2	31	Albertus Eka Lenno	30 tahun	Pria	SLTA	Food and Beverage Service	Manager	7 tahun
		32	Adnan Nuriawan	24 tahun	Pria	SLTA	Sales and Marketing	Marketing	5 tahun
		33	Suprpto	42 tahun	Pria	Diploma	Food and Beverage Service	Supervisor	7 tahun
		34	Heru Kuswanto	41 tahun	Pria	SLTA	Security	Supervisor	7 tahun
		35	Wahid Admaja	40 tahun	Pria	SLTA	Engineering	Manager	7 tahun
		36	Eko Prasetyo	25 tahun	Pria	SLTA	Housekeeping	Supervisor	7 tahun
		37	Notiyani	29 tahun	Wanita	SLTA	Front Office	Reception Supervisor	5 tahun
		38	Prisca Citra Buana	23 tahun	Wanita	Diploma	Back Office	General Legal Admin	1 tahun
		39	Ike YuliPrasetyawanti	36 tahun	Wanita	S1	Sales and Marketing	Manager Marketing	5 tahun
		40	Ratih Prasanti	30 tahun	Wanita	S1	Sales and Marketing	Marketing Executive	5 tahun
Citihub	Bintang 2	41	Yuli	31 tahun	Wanita	S1	Human Resources Departemen	Supervisor	6 tahun
		42	Iqbal Fariri	25 tahun	Pria	SLTA	Housekeeping	Public Area	2 tahun
		43	Bambang Sukoso	27 tahun	Pria	SLTA	Housekeeping	Staff	1 tahun
Victoria Hotel	Bintang 3	44	Retry	27 tahun	Pria	SLTA	Accounting Departemen	Store	5 tahun
		45	Anditia Heru Permana	33 tahun	Pria	Diploma	Food and Beverage Service	Barista	2 tahun
		46	Putri	23 tahun	Wanita	Diploma	Front Office	Front Desk Agent	2 tahun
		47	Titin Setya	21 tahun	Wanita	SLTA	Front Office	Front Desk Agmt	2 tahun
		48	Inggar Kasinggih	26 tahun	Wanita	SLTA	Food and Beverage Service	Waiter	2 tahun
		49	Bayu	22 tahun	Pria	Diploma	Front Office	Bell Boy	2 tahun
		50	Dimas	26 tahun	Pria	Diploma	Front Office	Bell Boy	5 tahun
		51	Fani	33 tahun	Wanita	Diploma	Front Office	Operator	3 tahun
		52	Tiara	22 tahun	Wanita	Diploma	Front Office	Operator	1 tahun
Yellow Star Ambarukmo	Bintang 3	53	Yulianto	30 tahun	Pria	SLTA	Security	Supervisor	2 tahun
		54	Pinky	23 tahun	Wanita	Diploma	Food and Beverage Service	Cook Helper	1 tahun
		55	Kity	22 tahun	Wanita	S1	Sales and Marketing	Sales Admin	2 tahun
		56	Reza	24 tahun	Pria	SLTA	Food and Beverage Service	Barista	1 tahun
		57	Isti	21 tahun	Wanita	SLTA	Food and Beverage Service	waitress	1 tahun
		58	Ifak Nurhasanah	22 tahun	Wanita	Diploma	Front Office	Front Desk Agent	1 tahun
		59	Imam	23 tahun	Pria	S1	Front Office	Front Desk Agent	1 tahun
		60	M. Rio Ade Putra	20 tahun	Pria	S1	Front Office	Front Desk Agent	1 tahun
Midtown Xpress Hotel	Bintang 2	61	Marta	24 tahun	Wanita	SLTA	Front Office	Staff	2 tahun
		62	Mananta Adhi	21 tahun	Pria	Diploma	Front Office	Front Desk Agent	2 tahun
		63	Ida Todut Sari	24 tahun	Wanita	SLTA	Food and Beverage Service	waiter	1 tahun
		64	Novia	22 tahun	Wanita	Diploma	Food and Beverage Service	waiter	3 tahun
		65	Anang S.	31 tahun	Pria	SLTA	Engineering	Supervisor	2 tahun
		66	Muh. Ervin	28 tahun	Pria	S1	Front Office	Front Desk Agent	3 tahun
		67	Lucia Febriyani	25 tahun	Wanita	Diploma	Front Office	Front Desk Agent	4 tahun

Lampiran 3 : Data Jawaban Kuesioner Responden

RESPONDEN	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	MT1	MT2	MT3	MT4	MT5
1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3
5	3	2	3	3	4	4	3	3	2	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
8	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
19	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4
20	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
24	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	2	1	1	2	3	2	3	3	1	1
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3
31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
32	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
33	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
34	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4
35	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
36	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
37	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
38	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
39	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4
40	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
41	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2
42	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3
43	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3
46	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2
47	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3
48	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3
49	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
53	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
54	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4
57	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3
58	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
59	3	3	2	4	3	4	3	3	2	4
60	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4
61	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3
62	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
63	3	4	3	2	4	3	2	4	2	3
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	3	2	3	4	3	4	3	3	3	33

RESPONDEN	KMS1	KMS2	KMS3	KMS4	KMS5	KMS6	KMS7
1	3	2	2	3	3	3	2
2	4	3	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	3	4	4
4	3	3	3	3	3	4	4
5	3	3	3	3	3	2	3
6	2	2	2	3	3	2	2
7	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	4	3	4
9	3	3	3	3	3	2	3
10	3	3	3	3	3	3	3
11	2	2	3	3	3	3	3
12	3	2	2	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	4
19	3	2	2	3	3	3	3
20	2	2	2	2	2	3	3
21	3	2	2	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	2	2	3	3
24	3	3	3	2	2	3	3
25	2	3	3	3	2	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	2	2	3
28	2	3	3	2	3	2	33
29	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3
31	3	4	3	2	3	4	3
32	3	3	3	3	3	3	3
33	3	4	3	4	3	4	4
34	3	3	3	4	3	4	3
35	4	3	4	3	4	3	3
36	3	3	3	3	4	3	4
37	4	4	4	4	4	4	4
38	3	4	3	4	3	3	4
39	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	4	3	3	4	3
41	2	2	2	3	2	3	3
42	2	2	2	3	3	2	3
43	2	3	、	、	、	、	、
44	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	2	3	3	3	2
46	1	2	2	2	2	2	3
47	2	2	2	3	3	2	2
48	2	3	2	3	2	2	2
49	2	3	3	3	2	2	2
50	3	3	3	3	3	3	2
51	3	3	3	3	3	3	3
52	3	3	3	2	3	3	3
53	3	3	3	4	4	3	3
54	3	2	3	2	3	2	3
55	3	2	3	3	4	3	3
56	3	3	4	3	2	3	3
57	2	3	3	2	3	3	2
58	3	3	3	3	3	3	3
59	2	3	2	2	2	3	3
60	3	4	3	3	3	3	2
61	3	3	3	3	3	3	3
62	2	3	2	3	3	3	4
63	4	2	4	3	3	4	3
64	3	3	3	3	3	3	3
65	3	3	3	3	3	3	3
66	3	3	3	3	3	3	3
67	3	4	3	3	4	3	4

RESPONDEN	LKF1	LKF2	LKF3	LKF4	LKF5	KMT1	KMT2	KMT3	KMT4	KMT5	KMT6
1	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
8	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3
9	4	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3
10	2	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3
11	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
19	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
24	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
25	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3
29	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
30	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3
32	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
33	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4
34	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
35	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
36	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
37	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3
38	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4
39	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
41	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2
42	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3
43	2	2	2	3	1	3	3	3	4	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
46	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3
47	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
48	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3
54	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	2
55	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3
56	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2
57	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
60	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
61	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4
62	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4
63	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3

Lampiran 4 : Data Demografi Responden

HOTEL LEVEL				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	58	86.6	86.6	86.6
Bintang 2	4	6.0	6.0	92.5
Bintang 3	3	4.5	4.5	97.0
Bintang 4	2	3.0	3.0	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah

UMUR				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19 tahun	1	1.5	1.5	1.5
20 tahun	2	3.0	3.0	4.5
21 tahun	3	4.5	4.5	9.0
22 tahun	7	10.4	10.4	19.4
23 tahun	6	9.0	9.0	28.4
24 tahun	10	14.9	14.9	43.3
25 tahun	4	6.0	6.0	49.3
26 tahun	5	7.5	7.5	56.7
27 tahun	3	4.5	4.5	61.2
28 tahun	3	4.5	4.5	65.7
29 tahun	3	4.5	4.5	70.1
30 tahun	3	4.5	4.5	74.6
31 tahun	3	4.5	4.5	79.1
32 tahun	1	1.5	1.5	80.6
33 tahun	3	4.5	4.5	85.1
34 tahun	1	1.5	1.5	86.6
35 tahun	1	1.5	1.5	88.1
36 tahun	1	1.5	1.5	89.6
38 tahun	1	1.5	1.5	91.0

40 tahun	1	1.5	1.5	92.5
41 tahun	1	1.5	1.5	94.0
42 tahun	1	1.5	1.5	95.5
43 tahun	1	1.5	1.5	97.0
45 tahun	1	1.5	1.5	98.5
49 tahun	1	1.5	1.5	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	33	49.3	49.3	49.3
Wanita	34	50.7	50.7	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	25	37.3	37.3	37.3
S1	13	19.4	19.4	56.7
SLTA	29	43.3	43.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah

DIVISI/DEPARTEMEN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Accounting Departemen	4	6.0	6.0	6.0
Back Office	1	1.5	1.5	7.5
Engineering	3	4.5	4.5	11.9
Food and Beverage Service	19	28.4	28.4	40.3
Front Office	22	32.8	32.8	73.1
Housekeeping	7	10.4	10.4	83.6
Human Resources Departement	2	3.0	3.0	86.6
Sales and Marketing	7	10.4	10.4	97.0
Security	2	3.0	3.0	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah

LAMA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 tahun	23	34.3	34.3	34.3
16 tahun	1	1.5	1.5	35.8
2 tahun	19	28.4	28.4	64.2
2.5 tahun	1	1.5	1.5	65.7
21 tahun	2	3.0	3.0	68.7
22 tahun	1	1.5	1.5	70.1
3 tahun	3	4.5	4.5	74.6
4 tahun	4	6.0	6.0	80.6
5 tahun	6	9.0	9.0	89.6
6 tahun	2	3.0	3.0	92.5
7 tahun	5	7.5	7.5	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah

JABATAN/GOLONGAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Assistant Credit Analyst	1	1.5	1.5	1.5
	Barista	2	3.0	3.0	4.5
	Bell Boy	3	4.5	4.5	9.0
	Bell Driver	2	3.0	3.0	11.9
	Cashier Food and beverage	1	1.5	1.5	13.4
	Cheff	1	1.5	1.5	14.9
	Cook Helper	1	1.5	1.5	16.4
	E-commerce	1	1.5	1.5	17.9
	Executive Housekeeper	1	1.5	1.5	19.4
	Floor Supervisor	1	1.5	1.5	20.9
	Front Desk Agent	8	11.9	11.9	32.8
	Front Desk Agrnt	1	1.5	1.5	34.3
	Front Desk Attendant	1	1.5	1.5	35.8
	Front Office Supervisor	1	1.5	1.5	37.3
	General Legal Admin	1	1.5	1.5	38.8
	Manager	4	6.0	6.0	44.8
	Marketing	1	1.5	1.5	46.3
	Marketing Executive	1	1.5	1.5	47.8
	Operator	2	3.0	3.0	50.7
	Public Area	1	1.5	1.5	52.2
	Reception Supervisor	1	1.5	1.5	53.7
	Room Attendant	1	1.5	1.5	55.2

Room Boy	1	1.5	1.5	56.7
Sales Admin	2	3.0	3.0	59.7
Social Media Marketing	1	1.5	1.5	61.2
Staff	3	4.5	4.5	65.7
Store	1	1.5	1.5	67.2
Supervisor	10	14.9	14.9	82.1
Waitress	12	17.9	17.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah

Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas Data

Kepuasan Kerja

Correlations

		kepuasan kerja	kepuasan kerja	kepuasan kerja	kepuasan kerja	kepuasan kerja	kepuasan kerja
kepuasan kerja	Pearson Correlation	1	.455**	.367**	.388**	.368**	.703**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.001	.002	.000
	N	67	67	67	67	67	67
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.455**	1	.435**	.442**	.329**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.007	.000
	N	67	67	67	67	67	67
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.367**	.435**	1	.225	.315**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.067	.009	.000
	N	67	67	67	67	67	67
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.388**	.442**	.225	1	.416**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.067		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.368**	.329**	.315**	.416**	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.002	.007	.009	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.703**	.753**	.661**	.717**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

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

Motivasi

		motivasi	motivasi	motivasi	motivasi	motivasi	motivasi
motivasi	Pearson Correlation	1	.358**	.483**	.425**	.515**	.747**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
motivasi	Pearson Correlation	.358**	1	.311*	.580**	.394**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.003		.010	.000	.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67
motivasi	Pearson Correlation	.483**	.311*	1	.392**	.290*	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010		.001	.017	.000
	N	67	67	67	67	67	67
motivasi	Pearson Correlation	.425**	.580**	.392**	1	.445**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
motivasi	Pearson Correlation	.515**	.394**	.290*	.445**	1	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.017	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67
motivasi	Pearson Correlation	.747**	.739**	.648**	.799**	.721**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kompensasi

Correlations

		kompensasi	kompensasi	kompensasi	kompensasi	kompensasi	kompensasi	kompensasi	kompensasi
kompensasi	Pearson Correlation	1	.372**	.653**	.483**	.552**	.591**	.390**	.818**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
kompensasi	Pearson Correlation	.372**	1	.507**	.304*	.238	.383**	.356**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.012	.052	.001	.003	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
kompensasi	Pearson Correlation	.653**	.507**	1	.304*	.388**	.480**	.356**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.012	.001	.000	.003	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
kompensasi	Pearson Correlation	.483**	.304*	.304*	1	.473**	.411**	.366**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.012		.000	.001	.002	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
kompensasi	Pearson Correlation	.552**	.238	.388**	.473**	1	.341**	.397**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.052	.001	.000		.005	.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
kompensasi	Pearson Correlation	.591**	.383**	.480**	.411**	.341**	1	.480**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.005		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
kompensasi	Pearson Correlation	.390**	.356**	.356**	.366**	.397**	.480**	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.003	.002	.001	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
kompensasi	Pearson Correlation	.818**	.636**	.745**	.665**	.681**	.745**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lingkungan Kerja Fisik

Correlations

		lingkungan kerja fisik	lingkungan kerja fisik	lingkungan kerja fisik	lingkungan kerja fisik	lingkungan kerja fisik	lingkungan kerja fisik
lingkungan kerja fisik	Pearson Correlation	1	.562**	.412**	.318**	.549**	.743**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.009	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
lingkungan kerja fisik	Pearson Correlation	.562**	1	.471**	.426**	.534**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
lingkungan kerja fisik	Pearson Correlation	.412**	.471**	1	.471**	.400**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67
lingkungan kerja fisik	Pearson Correlation	.318**	.426**	.471**	1	.510**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
lingkungan kerja fisik	Pearson Correlation	.549**	.534**	.400**	.510**	1	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67
lingkungan kerja fisik	Pearson Correlation	.743**	.798**	.737**	.720**	.783**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

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

Kompetensi

Correlations

		kompetensi	kompetensi	kompetensi	kompetensi	kompetensi	kompetensi	kompetensi
kompetensi	Pearson Correlation	1	.276*	.122	.204	.390**	.505**	.631**
	Sig. (2-tailed)		.024	.325	.097	.001	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
kompetensi	Pearson Correlation	.276*	1	.278*	.395**	.288*	.430**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.024		.023	.001	.018	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
kompetensi	Pearson Correlation	.122	.278*	1	.413**	.299*	.276*	.582**
	Sig. (2-tailed)	.325	.023		.001	.014	.024	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
kompetensi	Pearson Correlation	.204	.395**	.413**	1	.332**	.457**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.097	.001	.001		.006	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
kompetensi	Pearson Correlation	.390**	.288*	.299*	.332**	1	.473**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.001	.018	.014	.006		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
kompetensi	Pearson Correlation	.505**	.430**	.276*	.457**	.473**	1	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.024	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
kompetensi	Pearson Correlation	.631**	.647**	.582**	.688**	.695**	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Lampiran 6 : Hasil Uji Reliabilitas Data

Kepuasan Kerja

Case Processing Summary				Reliability Statistics	
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	67	100.0	.745	5
	Excluded ^a	0	.0		
	Total	67	100.0		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Motivasi

Case Processing Summary				Reliability Statistics	
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	67	100.0	.783	5
	Excluded ^a	0	.0		
	Total	67	100.0		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Kompensasi

Case Processing Summary				Reliability Statistics	
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	67	100.0	.836	7
	Excluded ^a	0	.0		
	Total	67	100.0		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Lingkungan Kerja Fisik

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.812	5

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Kompetensi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.840	5

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Lampiran 7 : Analisis Jalur Model 1**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.429	.412	1.71152

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik, kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.544	1.799		2.526	.014
	kompensasi	.529	.085	.655	6.251	.000
	lingkungan kerja fisik	.000	.106	.000	-.004	.997

a. Dependent Variable: motivasi

Lampiran 8 : Analisis Jalur Model 2**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.602	1.24826

a. Predictors: (Constant), kompetensi, motivasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.017	1.490		2.695	.009
	motivasi	.624	.094	.703	6.627	.000
	kompensasi	.101	.080	.141	1.262	.212
	lingkungan kerja fisik	.164	.090	.183	1.819	.074
	kompetensi	-.147	.106	-.156	-1.385	.171

a. Dependent Variable: kepuasan kerja