

Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan terhadap Etos Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening: Studi pada Hotel Sartika Yogyakarta

Puri Muhammad Fathurrahman¹, Kusuma Chandra Kirana²

Didik Subiyanto³

^{1,2,3}Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

pmuhammadfathurrahman@gmail.com¹, kusumack@ustjogja.ac.id²,

didiks@ustjogja.ac.id³

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation, leadership, on work ethic and determine the effect that occurs indirectly on job satisfaction which acts as a mediator in Hotel Sartika. The method used in this research is quantitative. Primary data from a questionnaire with 50 respondents using the saturated sample method, where all members of the population will be sampled. The validity and reliability tests were used by researchers to test the quality of the data, with data analysis. The techniques used were the classical assumption test, multiple linear regression test, hypothesis testing and sobel test. Based on the results of the research that has been done, this shows that compensation does not have a positive and significant effect on work ethic, leadership does not have a positive and significant effect on work ethic, compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, leadership has a positive and significant effect on satisfaction job, satisfaction has a positive and significant influence on work ethic.

Keywords : compensation, leadership, work ethic, and job satisfaction.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan, terhadap etos kerja dan mengetahui pengaruhnya yang terjadi secara tidak langsung pada kepuasan kerja yang berperan sebagai mediator dalam Hotel Sartika. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data primer dari kuisioner dengan 50 responden dengan menggunakan metode sampel jenuh, dimana semua anggota populasi akan dijadikan sampel. Uji validitas dan reliabilitas digunakan peneliti untuk menguji kualitas data, dengan analisis data Teknik yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji sobel. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

Kata kunci : kompensasi, kepemimpinan, etos kerja, dan kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya memiliki peran penting untuk membantu meancarkan suatu tujuan. Maka dengan itu, perlu dilakukan pengembangan dan pelatihan yang baik demi menunjang keberhasilan suatu tujuan

dalam menciptakan karyawan yang produktif. Menurut Susan (2008:1, 2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu individu yang produktif dan bekerja sebagai penggerak organisasi, baik itu dalam suatu instansi atau dalam perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus di kembangkan kemampuannya agar dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Semakin bermutu dan berkualitas suatu karyawan di perusahaan, tentu saja akan meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut.

Dalam penelitian (Indonesia, 2009) Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi dapat berupa upah, gaji, insentif, penghargaan atau reward, ataupun berupa tunjangan lainnya.

Kepemimpinan merupakan suatu konsep yang abstrak, tetapi hasilnya nyata. Kadangkala kepemimpinan mengarah pada seni, tetapi seringkali pula berkaitan dengan ilmu. Pada kenyataannya, Kepemimpinan merupakan seni sekaligus ilmu. Terdapat banyak definisi mengenai kepemimpinan, tergantung dari perspektif yang digunakan. Robbins mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan (Basna, 2016).

Menurut Priansa (2018) menyatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi (Fitri et al., 2019)

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu penilaian dan sikap karyawan pada pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Kepuasan kerja atau job satisfaction dapat disimpulkan sebagai hal yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dan puas dalam melakukan pekerjaannya. (Subiyanto & Utami, 2021)

TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi (X1)

(Y.S.A.Ginting., A.L.Tumbel., 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap etos kerja. Hasil penelitian dengan nilai signifikan sebesar 0,439 hasil ini dapat memberikan bukti bahwa kompensasi tidak memiliki hubungan dan pengaruh negative dan tidak terjadi pengaruh signifikan terhadap etos kerja.

Kepemimpinan (X2)

Hasil penelitian yang dilakukan (Siregar, 2019) menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap etos kerja. Dalam Syaharuddin (2019), kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Etos Kerja (Z)

Menurut Sutrisno (2017), bahwasannya etos kerja menganggap seseorang sebagai suatu hal yang dapat meningkatkan harga dirinya sebagai manusia, maka orang tersebut dalam bekerja cenderung giat, rajin dan mau mendayagunakan seluruh potensi dirinya..

Kepuasan Kerja (Y)

(Pengaruh et al., 2021) menunjukkan pada hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,654 yang berarti bahwa kepuasan terhadap etos kerja karyawan sangat kuat. Ini menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Kompensasi Terhadap Etos kerja

Hasil penelitian (Indonesia, 2009) menunjukkan, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap etos kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat maka etos kerja akan meningkat.

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja

Kepemimpinan salah satu hal terpenting dalam organisasi ataupun perusahaan karena kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mengembangkan moralitas dan motivasi yang tinggi (Afsari, 2017). Kepemimpinan adalah seseorang memiliki karakteristik yang dapat mengarahkan bawahan agar memiliki kemampuan yang unik untuk menuai tujuan organisasi.

H₂ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Etos Kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau dalam arti yang lebih khusus yaitu kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan suatu pengertian yang didefinisikan oleh Brown and Leigh (1996:123) sebagai keadaan emosional yang positif sebagai hasil dari penilaian karyawan terhadap situasi kerjanya.(Saputro & Prasetyo, 2014)

H₃ : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Ardiansyah et al., 2017) adanya kepemimpinan dan etos kerja akan membuat kepuasan kerja karyawan dapat tercipta dengan baik. Terpenuhinya kebutuhan karyawan akan membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan rasa puas dalam bekerja.

H₄ : Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Etos kerja

Istilah “kepuasan kerja” dikemukakan oleh Hoppock (1935) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berarti sikap dan emosi karyawan terhadap pekerjaan mereka, dan reaksi subjektif mereka terhadap pekerjaan-pekerjaan mereka.(Dami, 2012)

H₅ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan.

METODE PENELITIAN DAN TEKNIK PENGAMBILAN DATA

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan metode pengumpulan data yaitu sampel jenuh, dimana semua anggota populasi akan dijadikan sampel. Karyawan Hotel Sartika menjadi populasi pada penelitian ini dengan total populasi sebanyak 50 Karyawan lalu dijadikan diambil semua sebagai sampelnya. Sumber data primer dipakai untuk penelitian ini. Data tersebut diperoleh berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada seluruh sampel penelitian. Peneliti juga menggunakan data primer yaitu profil Hotel dan karyawan Hotel Sartika. Skala Likert menjadi teknik pengumpulan data yang diterapkan oleh peneliti dan terdiri dari 5 (lima) skala. Penelitian ini menerapkan 4 (empat) metode uji untuk menganalisis data yang diperoleh selama penelitian berlangsung yakni uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan tes sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)			
1	0,574	0,2787	VALID
2	0,625	0,2787	VALID
3	0,735	0,2787	VALID
4	0,867	0,2787	VALID
5	0,795	0,2787	VALID
Kepemimpinan (X2)			
1	0,784	0,2787	VALID

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 6 Nomor 2 (2024) 649-665 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v6i2.3924

2	0,833	0,2787	VALID
3	0,825	0,2787	VALID
4	0,557	0,2787	VALID
5	0,696	0,2787	VALID
6	0,755	0,2787	VALID
Etos Kerja (Y)			
1	0,749	0,2787	VALID
2	0,710	0,2787	VALID
3	0,805	0,2787	VALID
4	0,719	0,2787	VALID
5	0,770	0,2787	VALID
Kepuasan Kerja (Z)			
1	0,738	0,2787	VALID
2	0,713	0,2787	VALID
3	0,544	0,2787	VALID
4	0,483	0,2787	VALID
5	0,631	0,2787	VALID

Sumber data primer diolah pada, 2023

Dari tabel diatas uji validitas keseluruhan menunjukkan bahwa data tersebut r hitung lebih besar daripada r tabel, yaitu 0,2787. Dengan demikian dapat disimpulkan dari uji validitas diatas bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

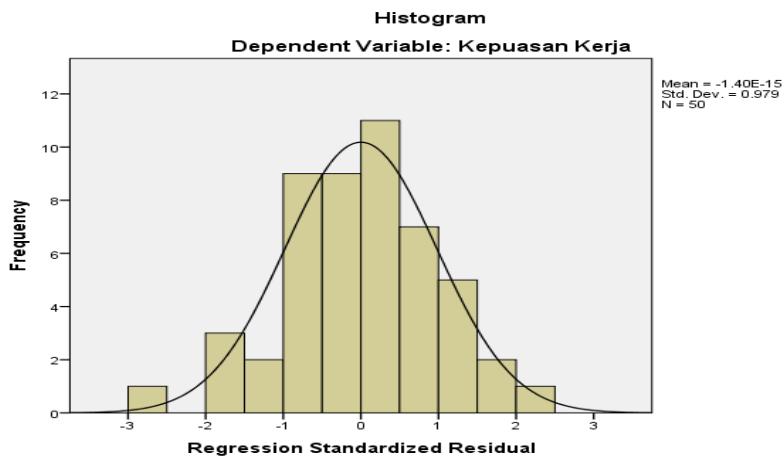
No	Variabel	Cronbach's Alpha
1	Kompensasi	0,777
2	Kepemimpinan	0,837
3	Etos Kerja	0,806
4	Kepuasan Kerja	0,601

Sumber data primer diolah pada, 2023

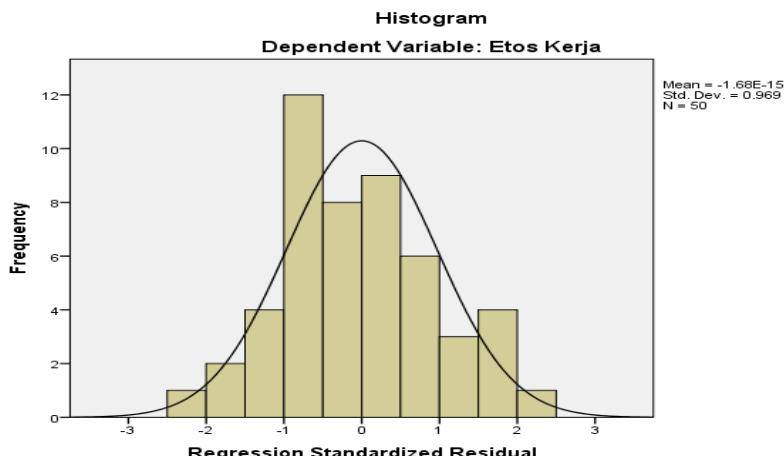
Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data yang diuji adalah reliabel atau stabil. Hal ini dikarenakan *Cronbach Alpha* > 0.60 yang artinya data yang diuji adalah reliabel.

Uji Normalitas

a. Uji Histogram



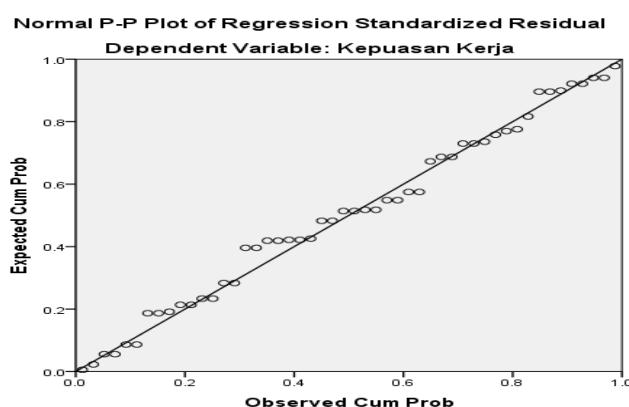
Gambar 1 Uji Histogram Persamaan Pertama



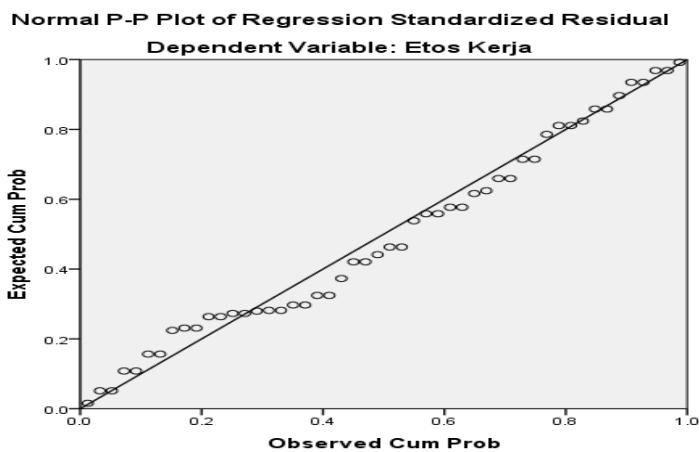
Gambar 2 Uji Histogram Persamaan Kedua

Berdasarkan kedua grafik persamaan yang ada di atas, yaitu membentuk pola seperti lonceng dan tidak condong ke kanan maupun ke kiri, maka dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi normal..

b. P-Plot



Gambar 3 P-Plot Persamaan Pertama



Gambar 4 P-Plot Persamaan Kedua

Berdasarkan data yang telah di analisis menggunakan SPSS 24, gambar kedua p-plot di atas menunjukkan bahwa data masing-masing variabel sudah terdistribusi secara normal. Hal ini dapat di lihat dari penyebaran titik-titik yang terdapat di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis tersebut. Dengan demikian data telah terbukti memenuhi asumsi normalitas

c. Uji Kolmogrov-Smirnov

Tabel 4 Uji Kolmogrov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63883322
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.064
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil pengujian One Sample Kolmogrov-Smirnov Test di atas menunjukkan bahwa *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yang dapat di artikan data observasi Kolmogrov-Smirnov dalam penelitian yang berjumlah 50 orang ini adalah normal karena *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih dari 0,05

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Uji Multikolinearitas Persamaan Pertama

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics Tolerance	VIF		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.					
	B	Std. Error								
1 (Constant)	7.042	1.433		4.913	.000					
Kompensasi	.403	.086	.549	4.670	.000	.653	1.531			
Kepemimpinan	.178	.072	.291	2.474	.017	.653	1.531			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel di atas dapat dilihat 2 variabel dalam *Collinearity Statistic* yang pertama kompensasi tolerance $0,653 > 0,1$ dan VIF (variance inflation factor) $1,531 < 10$, variabel kepemimpinan tolerance $0,653 > 0,1$ dan VIF (variance inflation factor) $1,531 < 10$. Dari semua hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa masing-masing variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 6
 Uji Multikolinearitas Persamaan Kedua

Dari tabel 4.13 di atas dapat di lihat 3 variabel dalam *Collinearity Statistic* yang

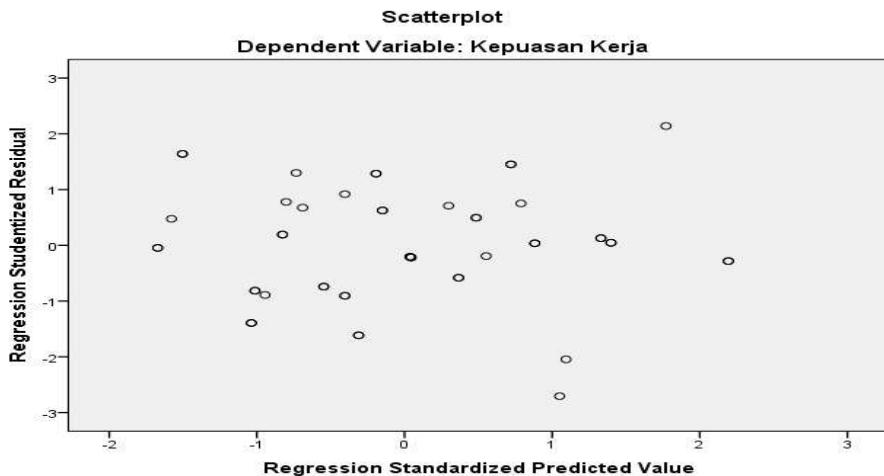
Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics Tolerance	VIF		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.					
	B	Std. Error								
1 (Constant)	12.378	1.888		6.557	.000					
Kompensasi	-.070	.112	-.117	-.627	.534	.446	2.241			
Kepemimpinan	-.005	.082	-.011	-.065	.949	.578	1.730			
Kepuasan Kerja	.509	.156	.622	3.259	.002	.425	2.353			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

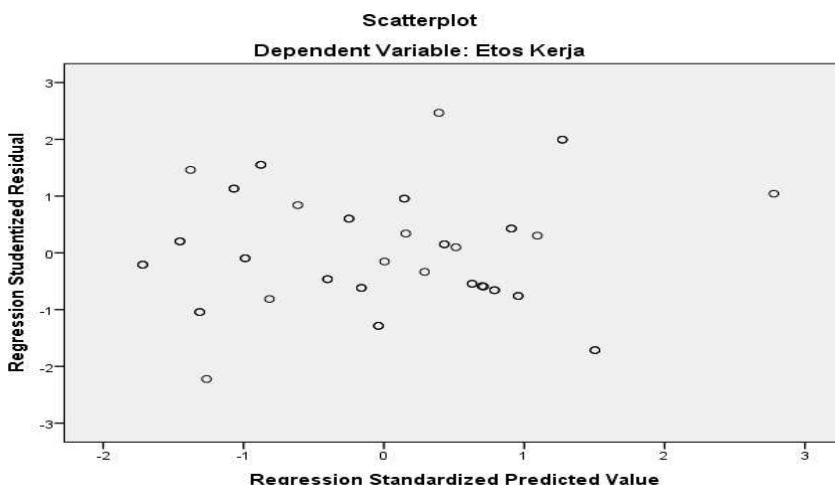
pertama kompensasi dengan tolerance $0,446 > 0,1$ dan VIF (variance inflation factor) $2,241 < 10$, variabel kepemimpinan tolerance $0,578 > 0,1$ dan VIF (variance inflation factor) $1,730 < 10$, dan variabel kepuasan kerja dengan tolerance $0,425$ VIF (variance inflation factor) $2,353 < 10$. Dari semua hasil uji multikolinearitas yang telah

dilakukan dapat di simpulkan bahwa masing-masing variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 5 Scatterplot Persamaan Pertama



Gambar 7 Scatterplot Persamaan Kedua

Berdasarkan dari kedua gambar **Scatterplot** diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas. Hal ini di buktikan dengan penyebaran titik titik sempurna berada di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y. sehingga semua variabel bebas tidak terjadi heterokedasitas dan layak digunakan untuk memprediksi produktivitas karyawan berdasarkan variabrl dukungan Kompensasi, Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Kepuasan Kerja.

Teknik Analisis Data Regresi Liner Berganda

Tabel 7 Uji Persamaan Pertama

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.042	1.433		4.913	.000	
	Kompensasi	.403	.086	.549	4.670	.000	.653 1.531
	Kepemimpinan	.178	.072	.291	2.474	.017	.653 1.531

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel hasil regresi yang diperoleh, maka dapat disimpulkan persamaan pertama regresinya adalah :

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Z = 7,042 + 0,549X_1 + 0,291X_2 + e$$

Ket:

Z = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kepemimpinan

e = error

Tabel 8 Uji Persamaan Kedua

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.378	1.888		6.557	.000	
	Kompensasi	-.070	.112	-.117	-.627	.534	.446 2.241
	Kepemimpinan	-.005	.082	-.011	-.065	.949	.578 1.730
	Kepuasan Kerja	.509	.156	.622	3.259	.002	.425 2.353

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Berdasarkan hasil dari yang di peroleh, makas dapat di simpulkan hasil persamaan keduanya adalah :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bZ + e$$

$$Y = 12.378 - 0,117X_1 - 0,011X_2 + 0,622Z + e$$

Ket :

Y = Etos Kerja

X1 = Kompensasi

X2 = Kepemimpinan

Z = Kepuasan Kerja

e = Error

Uji Parsial (T)

Tabel 9 Uji Parsial (t) Persamaan Pertama

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error						
1	(Constant)	7.042	1.433		4.913	.000		
	Kompensasi	.403	.086	.549	4.670	.000	.653	1.531
	Kepemimpinan	.178	.072	.291	2.474	.017	.653	1.531

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan diatas angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_1 diterima, maka dapat disimpulkan hipotesis ke3 yang berbunyi " Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja " **Terbukti**. Lalu Berdasarkan perhitungan diatas angka signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_1 diterima, maka dapat disimpulkan hipotesis ke3 yang berbunyi " Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja " **Terbukti**.

Tabel 10 Uji Parsial (t) Persamaan Kedua

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error						
1	(Constant)	12.378	1.888		6.557	.000		
	Kompensasi	-.070	.112	-.117	-.627	.534	.446	2.241
	Kepemimpinan	-.005	.082	-.011	-.065	.949	.578	1.730

Kepuasan Kerja	.509	.156	.622	3.259	.002	.425	2.353
----------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Berdasarkan perhitungan diatas angka signifikansi sebesar $0,534 > 0,05$ sehingga H_0 **diterima** H_1 **ditolak**, maka dapat disimpulkan hipotesis ke1 yang berbunyi " Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Etos Kerja " **Tidak Terbukti**. Lalu perhitungan angka signifikansi sebesar $0,949 > 0,05$ sehingga H_0 **diterima** H_1 **ditolak**, maka dapat disimpulkan hipotesis ke1 yang berbunyi " Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Etos Kerja " **Tidak Terbukti**. Dan terakhir perhitungan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga H_0 **ditolak** H_1 **diterima**, maka dapat disimpulkan hipotesis ke1 yang berbunyi " Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Etos Kerja " **Terbukti**.

Uji Simultan (F)

Tabel 11 Hasil Simultan (F) Persamaan Pertama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.017	2	89.009	31.788	.000 ^b
	Residual	131.603	47	2.800		
	Total	309.620	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada tabel diatas menghasilkan nilai F hitung sebesar 31,788 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.21 Uji Simultan (F) Persamaan Kedua

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.978	3	19.993	6.229	.001 ^b
	Residual	147.642	46	3.210		
	Total	207.620	49			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada tabel diatas menghasilkan nilai F hitung sebesar 6.229 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05

maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap etos kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan Pertama

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.575	.557	1.67334

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil koefisien pada model regresi adalah sebesar adalah sebesar 0,575, maka dapat di artikan bahwa 57,5% Kepuasan Kerja (Z) dapat di jelaskan pada variabel Kompensasi (X1) dan Kepemimpinan (X2). Sementara sisanya sebesar 42,5% dijelaskan oleh variabel laon yang tidak di masukkan kedalam model penelitian ini.

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan Kedua

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 ^a	.289	.243	1.79154

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Hasil koefisien pada model regresi adalah sebesar 0,289, maka dapat di ketahui bahwa 28,9% Etos Kerja (Y) dapat dijelaskan pada variabel Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Kepuasan Kerja (Z). Sementara sisanya sebesar 71,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di masukkan kedalam model penelitian ini.

Uji Sobel

Gambar 4.22 Uji Sobel Persamaan Pertama

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
<i>a</i>	0.549	Sobel test: 3.3817513	0.10097667	0.00072025
<i>b</i>	0.622	Aroian test: 3.35229271	0.10186402	0.00080145
<i>s_a</i>	0.086	Goodman test: 3.4120004	0.10008147	0.00064488
<i>s_b</i>	0.156		Calculate	
		Reset all		

Berdasarkan hasil sobel test persamaan pertama diatas yaitu Kompensasi (X1) terhadap Etos Kerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) memiliki statistik tes 3,381 dimana nilai tersebut lebih besar dari 1,98 maka dapat disimpulkan bahwa variabel

Kepuasan kerja mampu memediasi variabel Kompensasi (X1) terhadap Etos Kerja (Y).

Gambar 4.23 Uji Sobel Persamaan Kedua

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.291	Sobel test: 2.83842968	0.06376836	0.00453361
b 0.622	Aroian test: 2.79539808	0.06474999	0.00518358
s _a 0.072	Goodman test: 2.88351174	0.06277138	0.00393268
s _b 0.156	Reset all		Calculate

Berdasarkan hasil sobel test persamaan pertama diatas yaitu Kepemimpinan (X2) terhadap Etos Kerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) memiliki statistik tes 2,795 dimana nilai tersebut lebih besar dari 1,98 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan kerja mampu memediasi variabel Kepemimpinan (X2) terhadap Etos Kerja (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Etos Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Hal ini di buktikan dari hasil uji t yang menunjukkan t hitung sebesar -0,627 dengan nilai t tabel dengan uji satu sisi pada signifikansi 5% (0,05) dan df=48 (50-2) adalah 1,677. Sehingga nilai (t hitung > t tabel) yaitu -0,627 < 1,677 dengan nilai signifikansi 0,534 > 0,05. Karena t hitung negatif maka menunjukkan bahwa besarnya kompensasi tidak berpengaruh pada etos kerja karyawan hotel sartika. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan H1 di tolak.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Hal ini di buktikan dari hasil uji t yang menunjukkan t hitung sebesar -0,065 dengan nilai t tabel dengan uji satu sisi pada signifikansi 5% (0,05) dan df=48 (50-2) adalah 1,677. Sehingga nilai (t hitung > t tabel) yaitu -0,065 < 1,677 dengan nilai signifikansi 0,949 > 0,05. Karena t hitung negatif maka menunjukkan bahwa besarnya kepemimpinan tidak berpengaruh pada etos kerja karyawan hotel sartika. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan H2 di tolak.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini di buktikan dari hasil uji t yang menunjukkan t hitung sebesar 4,670 dengan nilai t tabel dengan uji satu sisi pada signifikansi 5% (0,05) dan df=48 (50-2) adalah 2,010. Sehingga nilai (t hitung > t tabel) yaitu 4,670 > 2,010 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Karena t hitung lebih besar

dari t tabel dan signifikasinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan hotel sartika. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 di terima dan Ho di tolak.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini di buktikan dari hasil uji t yang menunjukkan t hitung sebesar 2,474 dengan nilai t tabel dengan uji satu sisi pada signifikansi 5% (0,05) dan df=48 (50-2) adalah 2,010. Sehingga nilai ($t_{hitung} > t_{tabel}$) yaitu $2,474 > 2,010$ dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$. Karena t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikasinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan hotel sartika. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 di terima dan Ho di tolak

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Hal ini di buktikan dari hasil uji t yang menunjukkan t hitung sebesar 3,259 dengan nilai t tabel dengan uji satu sisi pada signifikansi 5% (0,05) dan df=48 (50-2) adalah 2,010. Sehingga nilai ($t_{hitung} > t_{tabel}$) yaitu $3,259 > 2,010$ dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Karena t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikasinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh pada etos kerja karyawan hotel sartika. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 di terima dan Ho di tolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis yang telah di lakukan maka dapat di Tarik kesimpulan :

1. Pada hasil uji t diatas menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Heotel Sartika.
2. Pada hasil uji t diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Hotel Sartika.
3. Pada hasil uji t diatas menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Sartika.
4. Pada hasil uji t diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Sartika.
5. Pada hasil uji t diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Hotel Sartika.

DAFTAR PUSTAKA

Afsari, P. I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan pemberdayaan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. *JAGADHITA:Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 1-10. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.225.1-10>

Ardiansyah, A., Lie, D., Efendi, & Wijaya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Taspen (Persero) KC

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 6 Nomor 2 (2024) 649-665 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v6i2.3924

- Pematangsiantar. *Jurnal Maker*, 3(2), 1–9.
<https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/61>
- Ariana, R. (2016a). 漢語無No Title No Title No Title. 61, 1–23.
- Ariana, R. (2016b). 漢語無No Title No Title No Title. 1–23.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Ideas (ed.)). Ideas.
- Baihaqi, M. F. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Interagir: Pensando a Extensão*, 0(15), 1–9. <https://www.golder.com/insights/block-caving-a-viable-alternative/>
- Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, vol 4, 319–334.
- Dami, Z. A. (2012). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Etos Kerja dengan Kinerja Guru SMA Methodist 1 Palembang. *Jurnal Cakrawala*, 3(September), 198–230.
- Fitri, Y. Y., Syaiful, & Suhanda, M. Y. (2019). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019. *Carbohydrate Polymers*, 6(1), 5–10.
- Hatta, I. H., Rachbini, W., Riskarini, D., & Mandagie, Y. R. O. (2018). *OCB Analysis , Transformational Leadership Style , Work Ethic , Work Satisfaction , And Good Governance*. XXII(03), 395–408.
- Indonesia, R. (2009). No Title 255), 5(2, ٢٠٠٠٠٠٠٠ ٢٠٠٠. كتاب الماجامع. ???
- Kesimpulan, A. (n.d.). 5.692 Dengan Nilai T. 05, 80–82.
- Lamere, L., Kirana, C., & Welsa, H. (2021). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. 7(2), 341–349.
- Lampiran A Kuesioner Kepuasan Kerja. (n.d.).
- Moshinsky, M. (1959). No Title بليسب Nucl. Phys., 13(1), 104–116.
- Pengaruh, A., Terhadap, K., Hotel, D. I., & Ekonomi, F. (2021). *Karyawaii kini*.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM* (Cet. 3.). Alfabeta.
- Putri, D. H. A. (2016). *Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. PLN (Persero) UIP II Medan*.
- Saputro, H., & Prasetyo, A. (2014). *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Waroeng Steak & Shake Di Surabaya*. 1(3), 161–177.
- Siegar, & Syofian. (2017). *Metode penelitian kuantitatif: Dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS / Syofian Siregar* (1st ed.). Kencana.
- Siregar, M. Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Etos Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Negeri. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 151–163.
- Subiyanto, D., & Utami, R. A. (2021). Pengaruh dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 04(02), 202–212.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 6 Nomor 2 (2024) 649-665 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v6i2.3924

Bandung.

- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Kencana.
<https://bpsdm.kemendagri.go.id/Assets/Uploads/laporan/4cf5365b9fd5fcde6ff70735dc13ee50.pdf>
- Syaharuddin. (2019). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening Leadership style and organizational culture on performance through employee job satisfaction as an intervening variable. *I N O V a S I*, 15(2), 151–158.
- Wasiman. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Jurnal Cafetaria*, 2(2), 28–36. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v2i2.355>
- Y.S.A.Ginting., A.L.Tumbel., L. O. H. D. (2021). the Effect of Education Background and Compensation on Employee Work Ethics At Bappeda, North Sulawesi Province. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(4), 963–972.
- Yusuf, M., Yasmin, D., & Supriadi, F. (2019). *Analisis Pengaruh Kepuasan Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi*. 1038, 55–59.