

The Effect of Leadership Style, Compensation, and Communication on Job Satisfaction At Hotel Villa Lumbung Seminyak Bali

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali

I Kadek Suardama Putra¹, I Gusti Bagus Rai Utama^{2*}, Gusti Ngurah Joko Adinegara³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: raiutama@undhirabali.ac.id

Article info

<p>Keywords: <i>Communication, Compensation, Job Satisfaction, Leadership Style</i></p>	<p style="text-align: center;">Abstract</p> <p><i>Employee job satisfaction is the result of the quality and quantity obtained by employees while working. Judging from the leadership style of a company that directs each employee so that the employee's work is more focused, provides compensation to employees and communicates between superiors and employees and between fellow employees. This study aims to determine the effect of leadership style, compensation and communication partially and simultaneously on job satisfaction. This research was conducted at the Lumbung Seminyak Bali hotel with a sample of 34 respondents. The data analysis technique used in this study is regression. From the results of the study it can be seen that: (1) leadership style, compensation and communication have a significant positive effect on job satisfaction, where t-count values are 2.198, 2.365 and 2.146 regression coefficient values are 0.220, 0.502 and 0.272 and significance are 0.036, 0.025 and 0.040. (2) leadership style, compensation and communication simultaneously have a significant effect on job satisfaction, where the f-count value is 23.544, the regression equation is $y = 3.482 + 0.220x_1 + 0.502x_2 + 0.272x_3$ and a significance of 0.000. The magnitude of the influence of independent variables on job satisfaction is 67.2%. Suggestions that can be given by researchers are that Hotel Vila Lumbung should make a salary policy that is in accordance with employee contributions to the company, always provide clear and detailed information, and the leaders of Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali are expected to always listen to suggestions from subordinates in making decisions.</i></p>
<p>Kata kunci: <i>Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja</i></p>	<p style="text-align: center;">Abstrak</p> <p><i>Kepuasan kerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh karyawan selama bekerja. Dinilai dari gaya kepemimpinan dari suatu perusahaan yang mengarahkan setiap karyawan agar pekerjaan karyawan lebih terarah, memberikan kompensasi terhadap karyawan dan melakukan komunikasi antara atasan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komunikasi secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di hotel vila lumbung seminyak bali dengan sampel sebanyak 34 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi. Dari hasil</i></p>

penelitian dapat dilihat bahwa: (1) gaya kepemimpinan, kompensasi dan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana diperoleh nilai t-hitung 2.198, 2.365 dan 2.146 nilai koefisien regresi 0.220, 0.502 dan 0.272 serta signifikansi 0.036, 0.025 dan 0.040. (2) secara simultan gaya kepemimpinan, kompensasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana diperoleh nilai f-hitung 23,544, persamaan regresi sebesar $y = 3,482 + 0,220x_1 + 0,502x_2 + 0,272x_3$ dan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kepuasan kerja adalah 67,2%. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah Hotel Vila Lumbung hendaknya membuat kebijakan pemberian gaji yang sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan, selalu memberikan informasi yang jelas dan detail, serta pemimpin Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali diharapkan selalu mendengarkan saran dari bawahan dalam pengambilan keputusan.

PENDAHULUAN

Perusahaan bergerak memerlukan karyawan sebagai penggerak aktivitas yang ada di suatu perusahaan. Salah satu aset terpenting yang memiliki pengaruh besar dalam perusahaan adalah karyawan dari sebuah perusahaan. Sehingga, karyawan harus diperhatikan keberadaannya dan dikelola, oleh karena itu karyawan akan memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan. Kepuasan kerja yaitu sikap dari karyawan dalam bekerja yang berkaitan dengan kerjasama tim, situasi kerja, upah yang diberikan saat bekerja, ataupun berbagai hal berkaitan dengan faktor mental dan fisik (Edy, 2019).

Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali, sangat mengembangkan hubungan erat dengan karyawan, selain memberikan insentif upah pada karyawan, juga memberikan gaya kepemimpinan pada karyawan baik dari standar *grooming* sampai standar dalam pelayanan terhadap tamu. *Management* juga memberikan perhatian yang baik pada karyawannya, agar para karyawan senantiasa merasa nyaman pada pekerjaan. Hotel Vila Lumbung memiliki 9 *Department* terdiri dari *Front office*, *Accounting*, *Housekeeping*, *SPA*, *Sales & Marketing*, *FB Service*, *FB Kitchen*, *HR & Security*, dan *Engineering*. Dalam menunjang pelaksanaan kerja, para *Management* akan mengkoordinir karyawan sehingga dapat menjalin kerjasama yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, baik dalam satu *department* ataupun dengan *department* yang lainnya. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat terjalin pada setiap karyawan yang bekerja, maka karyawan akan merasa senang dan nyaman ketika melakukan tugas dalam pekerjaannya. Ketika kepuasan kerja karyawan terwujud maka, karyawan tidak akan merasa ingin pindah dari suatu perusahaan.

Tabel 1. Data Lama Bekerja Dari Karyawan Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali Pada Tahun 2020.

Lama Bekerja	Jumlah Karyawan
< 1 Tahun	5
1 – 5 Tahun	8
> 5 Tahun	21
Total	34

Sumber : HRD Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali

Berdasarkan tabel diatas pada tahun 2020 terdapat 5 karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun, 8 karyawan yang bekerja selama 1 - 5 tahun, dan terdapat 21 karyawan yang

bekerja lebih dari 5 tahun. Hal tersebut dapat dikatakan kepuasan kerja karyawan sangat baik, didukung dengan cukup banyak karyawan yang sudah lama bekerja, bahkan sebagian besar sudah lebih dari 5 tahun bekerja. Semua ini dapat terjadi karena pengaturan Sumber Daya Manusia yang baik dari *Management* Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terwujud.

Gaya kepemimpinan sebuah cara dari seorang pemimpin berperilaku secara konsisten kepada bawahan yang tergabung dalam sebuah tim (Busro, 2018). Dalam gaya kepemimpinan, memberikan kompensasi terhadap karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi adalah tunjangan yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawan sebagai balasan atas jasanya (Wibowo, 2016:271). Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada HRD di Hotel Vila Lumbung data kompensasi dibedakan pada tahun 2019, 2020, 2021. Pada tahun 2019, karyawan mendapatkan gaji pokok, *service* pegawai, dan tunjangan kesehatan sedangkan Pada tahun 2020 dan 2021, tidak adanya *service* pegawai, pegawai hanya mendapatkan gaji pokok dan tunjangan pegawai dikarenakan perusahaan tidak beroperasi dengan normal. Ketika karyawan melakukan pekerjaannya, mereka tidak dapat melakukannya tanpa komunikasi dengan atasan dan kolega mereka. Komunikasi merupakan sarana penting bagi suatu perusahaan untuk memudahkan dalam melakukan pekerjaan. Dengan ini karyawan juga merasa puas dengan pekerjaannya dan juga merasa nyaman melakukan pekerjaan.

Dari latar belakang tersebut, maka dapat dikatakan kepuasan kerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh karyawan selama bekerja. Dinilai dari gaya kepemimpinan dari suatu perusahaan yang mengarahkan setiap karyawan agar pekerjaan karyawan lebih terarah, memberikan kompensasi terhadap karyawan dan melakukan komunikasi antara sesama karyawan ataupun atasan. Dengan hal ini kepuasan kerja karyawan dapat terwujud dan para karyawan akan senang melakukan pekerjaan mereka. Apabila kepuasan kerja karyawan buruk, dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja karyawan sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai. maka dari itu, penulis berminat melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan hotel vila lumbung seminyak Bali”

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali. Data - data dikumpulkan melalui *interview* dan *kuesioner*. Dengan sampel penelitian adalah seluruh karyawan tetap Hotel Vila Lumbung Seminyak Bali sejumlah 34 karyawan, sehingga menggunakan sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi. Regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel. Melakukan semua jenis pengujian tersebut guna untuk menjawab dari rumusan dan tujuan masalah yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

Frekuensi	Presentase
-----------	------------

				Presentase Valid	Presentase kumulatif
Jabatan	Accounting	5	14.7	14.7	14.7
	Engineering	5	14.7	14.7	29.4
	FBK	4	11.8	11.8	41.2
	FBS	3	8.8	8.8	50
	FO	5	14.7	14.7	64.7
	Housekeeping	7	20.6	20.6	85.3
	HRD	1	2.9	2.9	88.2
	Sales & Marketing	1	2.9	2.9	91.2
	Security	2	5.9	5.9	97.1
	SPA	1	2.9	2.9	100
Genre	L	26	76.5	76.5	76.5
	P	8	23.5	23.5	100
Usia	<20	2	5.9	5.9	5.9
	>40	9	26.5	26.5	32.4
	20-40	23	67.6	67.6	100
Pendidikan Terakhir	Diploma	17	50	50	50
	S1	6	17.6	17.6	67.6
	SMA/SMK	11	32.4	32.4	100
Lama Bekerja	<1 th	5	14.7	14.7	14.7
	>5 th	21	61.8	61.8	76.5
	1-5 th	8	23.5	23.5	100
	Total	34	100	100	

Dari tabel 2, karakteristik responden berdasarkan jabatan yang lebih dominan yaitu dari *departemen* departemen yaitu 20% dan responden paling sedikit dari jabatan *HRD* dan *sales & marketing* yaitu 2,9%. Karakteristik responden berdasarkan Genre karyawan yang lebih dominan yaitu laki – laki dengan 76% dan perempuan sebanyak 24%, Hal ini umumnya pada industri perhotelan terdapat pekerjaan yang lebih banyak pekerjaan fisik, dimana laki-laki dianggap memiliki fisik yang lebih kuat. Karakteristik responden berdasarkan usia bahwa sebagian besar karyawan mayoritas diumur 20 – 40th (68%), dan yang terendah diumur < 20th (5,9%), hal ini karena karyawan pada 20 - 40 tahun berada dalam usia produktif yang memiliki semangat tinggi untuk bekerja. Karakteristik responden menurut pendidikan terakhir lebih dominan karyawan lulusam Diploma sebesar (50%) dan lulusam Sarjana sebesar (17,6%), hal ini karena karyawan dengan kualifikasi pendidikan Diploma sudah mempunyai kemampuan yang kompeten dengan rasa tanggung jawaba yang tinggi di Hotel Vila Lumbung. Karakteristik responden menurut lama berkerja mayoritas karyawan berkerja selama > dari 5th (62%) dan < dari 1th (14,7%), hal ini menunjukkan bahwa karyawan Hotel Vila Lumbung sudah memiliki pengalaman yang tinggi dalam bekerja.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 3. Deskripsi Statistik

Kode Indikator	Indikator	Mean
Y.1	Pekerjaan itu sendiri	4,06
Y.2	Gaji	3,76
Y.3	Promosi	4,06
Y.4	Pengawasan	4,24
Y.5	Rekan kerja	4,06
Rata – rata Kepuasan Kerja		4,04
X1.1	Kemampuan Mengambil Keputusan	3,85
X1.2	Kemampuan Mekompensasi	4,00
X1.3	Kemampuan Komunikasi	4,12
X1.4	Kemampuan Mengendalikan Bawahan	4,15
X1.5	Tanggung Jawab	3,94
X1.6	Kemampuan Mengendalikan Emosional	4,00
Rata – rata Gaya Kepemimpinan		4,01
X2.1	Bonus	3,82
X2.2	Insentif	3,94
X2.3	Pengobatan	4,15
Rata – rata Kompensasi		3,97
X3.1	Pemahaman	3,94
X3.2	Kesenangan	4,15
X3.3	Pengaruh pada sikap	4,03
X3.4	Hubungan yang makin baik	4,00
X3.5	Tindakan	3,79
Rata – rata Komunikasi		3,98

Skala interval digunakan dalam penilaian kuantitatif dengan mengintegrasikan skor rata-rata untuk setiap kategori penilaian. Berdasarkan Tabel 2, diperoleh rata – rata kepuasan kerja sebesar 4,04 dari 5 pernyataan yang dimana penilaian karyawan terhadap komunikasi tergolong baik. Diperoleh rata – rata gaya kepemimpinan sebesar 4,04 dari 6 pernyataan yang dimana penilaian karyawan terhadap gaya kepemimpinannya tergolong baik. Diperoleh rata – rata kompensasi sebesar 3,97 dari 3 pernyataan, yang dimana penilaian karyawan terhadap kompensasi tergolong baik. Diperoleh rata – rata skor sebesar 3,98 dari 5 pernyataan mengenai komunikasi, yang dimana penilaian karyawan terhadap komunikasi tergolong baik

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Kode Indikator	Person Correlation	Cronbach's Alpha	Ket
Kepuasan kerja	Pekerjaan itu sendiri	Y.1	0,729	0,867	<i>Valid & Reliabel</i>
	Gaji	Y.2	0,778	0,857	
	Promosi	Y.3	0,843	0,827	
	Pengawasan	Y.4	0,822	0,832	
	Rekan Kerja	Y.5	0,893	0,806	
Gaya kepemimpinan	Kemampuan mengambil keputusan	X1.1	0,877	0,892	<i>Valid & Reliabel</i>
	Kemampuan mekompensasi	X1.2	0,901	0,887	
	Kemampuan komunikasi	X1.3	0,863	0,894	
	Kemampuan mengendalikan bawahan	X1.4	0,793	0,906	
	Tanggung jawab	X1.5	0,862	0,898	
	Kemampuan mengendalikan emosional	X1.6	0,739	0,914	
Kompensasi	Bonus	X2.1	0,915	0,819	<i>Valid & Reliabel</i>
	Insentif	X2.2	0,891	0,830	
	Pengobatan	X2.3	0,892	0,839	
Komunikasi	Pemahaman	X3.1	0,812	0,897	<i>Valid & Reliabel</i>
	Kesenangan	X3.2	0,880	0,875	
	Pengaruh pada sikap	X3.3	0,884	0,874	
	Hubungan yang makin baik	X3.4	0,820	0,895	
	Tindakan	X3.5	0,863	0,882	

Pada Tabel 3, nilai koefisien korelasi setiap indikator $\geq 0,30$ dan Cronbach's Alpha setiap indikator $> 0,60$, bisa disimpulkan semua pernyataan diatas *valid dan reliabel*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83057969
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.074
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

Pada tabel diatas, Uji normalitas memperlihatkan nilai sig. sebanyak 0,200 yang artinya data terdistribusi secara normal, sebab nilai sig. $\geq 0,05$.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Korelasi	
	Tolerance	VIF
Gaya kepemimpinan	0,589	1,697
Kompensasi	0,462	2,164
Komunikasi	0,421	2,376

Uji multikolinieritas pada Tabel diatas. memperlihatkan VIF untuk ketiga variabel memperoleh ≤ 10 dan *tolerance* $\geq 0,10$ sehingga ketiga variabel dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi
Gaya kepemimpinan	0,346
Kompensasi	0,472
Komunikasi	0,787

Dilihat dari hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 5, nilai sig. dari setiap variabel $\geq 0,05$ yang bearti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Komunikasi (X3) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Tabel 8. Hasil Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Komunikasi (X3) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

V. Terikat	V. Bebas	r. Parsial	B	Beta	t.hitung	Sig
Kepuasan kerja	Gaya kepemimpinan	0,372	0,220	0,285	2,198	0,036
	Kompensasi	0,396	0,502	0,347	2,365	0,025
	Komunikasi	0,365	0,272	0,330	2,146	0,040

R = 0,838
R Square = 0,702
Adjusted R Square = 0,672
t.tabel = 2,042
Konstanta = 3,482
Persamaan Regresi, $Y = 3,482 + 0,220X_1 + 0,502X_2 + 0,272X_3$
F.Hitung = 23,544
sig F = 0,000
F.tabel = 2,92

Analisis Korelasi Parsial

Pada tabel 8 diatas memperlihatkan korelasi parsial dari masing masing variabel adalah 0.372, 0.396 dan 0,365 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat serta positif serta parsial diantara ketiga variabel dengan kepuasan kerja.

Analisis Korelasi Berganda

Dilakukan analisis ini untuk secara bersamaan atau bersama-sama menentukan kekuatannya hubungan ketiga variabel terhadap kepuasan kerja. Memperoleh hasil R = 0,838.

Analisis Determinasi

Nilai dari koefisien determinasi yaitu 0,672 atau 67,2%. Hal tersebut memperlihatkan secara simultan ketiga variabel memberikan kontribusi sebesar 67,2%, terhadap naik turunnya kepuasan kerja dan 32,8% merupakan faktor lain.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan $Y = 3,482 + 0,220X_1 + 0,502X_2 + 0,272X_3$ dan memperoleh hasil sebagai berikut:

a = 3,482 yang berarti ketiga variabel masing – masing bernilai 0, dan kepuasan kerja bernilai 3,482

b1 = 0,220 artinya Kepuasan kerja meningkat rata – rata sebesar 0,220 apabila ada peningkatan sebesar 1% dari gaya kepemimpinan dan diasumsikan kompensasi serta komunikasi tidak berubah.

b2 = 0,502, artinya kepuasan kerja meningkat rata – rata sebesar 0,502 apabila ada peningkatan sebesar 1% dari kompensasi dan diasumsikan gaya kepemimpinan serta komunikasi tidak berubah.

b3 = 0,272, artinya kepuasan kerja meningkat rata – rata sebesar 0,272 apabila ada peningkatan sebesar 1% dari komunikasi dan diasumsikan gaya kepemimpinan serta kompensasi tidak berubah

Uji T dan Uji F

Berdasarkan t-test terhadap ketiga variabel terhadap kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan serta positif dan berdasarkan analisis uji F memperlihatkan sig. dari ketiga variabel kepada kepuasan kerjayang bernilai $\leq 0,05$ dan nilai F hitungny adalah $23,544 \geq F$ tabel adalah 2,92.

Pembahasan

Pengaruh dari Gaya kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja

Memperlihatkan $t_{hitungnya} 2,198 > t_{tabelnya} 2,042$. Hal tersebut menunjukkan ada pengaruh secara parsial serta signifikan serta positif antara gaya kepemimpinan terhadap terhadap kepuasan kerja. Menurut temuan penelitian, kepuasan karyawan berbanding terbalik dengan gaya kepemimpinan yang digunakan, kepuasan karyawan lebih rendah jika gaya kepemimpinan yang digunakan buruk. Penelitian oleh Hartanto dan Turangan (2021), Emmanuel dan Hassan (2015) setuju dengan temuan penelitian ini. Menurut Astuti dan Andri (2021), gaya kepemimpinan secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh dari Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja

Memperlihatkan $t_{hitungnya} 2,365 > t_{tabelnya} 2,042$. Hal tersebut menunjukkan ada pengaruh secara parsial, signifikan serta positif pada kompensasi terhadap terhadap kepuasan kerja. Menurut temuan studi tersebut, kepuasan karyawan berbanding terbalik dengan tingkat kompensasi semakin tinggi tingkat kompensasi, semakin tinggi pula kepuasan karyawan. Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan Hartanto dan Turangan (2021), yang menemukan bahwa kompensasi secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh dari Lingkungan Terhadap Kepuasan kerja

Memperlihatkan $t_{hitungnya}$ sebesar $2,146 > t_{tabelnya} 2,042$. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan, parsial serta positif. Menurut temuan penelitian, karyawan lebih puas dengan pekerjaannya jika ada komunikasi yang efektif, sedangkan karyawan kurang puas jika komunikasi buruk. Temuan penelitian ini sesuai dengan temuan Putra dan Adnyani (2019), yang menemukan bahwa komunikasi meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.

Pengaruh dari gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja

Memperlihatkan $t_{hitung} 23,544 > t_{tabel} 2,92$. Sehingga adanya pengaruh secara parsial serta signifikan serta positif antara X_1 , X_2 , dan X_3 kepada kepuasan kerja. Penelitian menemukan semakin bahwa kepuasan kerja berbanding terbalik dengan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komunikasi dengan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komunikasi yang buruk menurunkan kepuasan kerja

SIMPULAN

Didasarkan penganalisisan data pada pembahasan dalam disimpulkan yaitu:

1. Gaya kepemimpinan ditemukan berpengaruh signifikan serta positif kepada kepuasan kerja. Dari hasil koefisien regresinya ialah 0,036 terlihat juga $t_{hitungnya} 2,198 \geq t_{tabelnya} 2,042$. Hasil ini artinya bahwa kepuasan kerja berkorelasi dengan gaya kepemimpinan yang digunakan.
2. Kompensasi ditemukan berpengaruh signifikan serta positif kepada kepuasan kerja. Dari hasil koefisien regresinya ialah 0,502 terlihat juga $t_{hitungnya} 2,365 \geq t_{tabelnya} 2,042$. Hasil ini artinya bahwa kepuasan kerja berkorelasi dengan kesesuaian kompensasi.
3. Komunikasi ditemukan berpengaruh signifikan serta positif kepada kepuasan kerja. Dari hasil koefisien regresinya ialah 0,272 terlihat juga $t_{hitungnya} 2,146 \geq t_{tabelnya} 2,042$. Hasil ini artinya bahwa kepuasan kerja meningkat dengan peningkatan komunikasi.

4. Secara Simultan dan signifikan X1, X2, dan X3 berpengaruh pada kepuasan kerja. diperkuat dengan Uji F, dimana nilai $F_{hitungnya} 23,544 \geq$ nilai $F_{tabelnya} 2,92$. Hasil ini artinya bahwa kepuasan kerja meningkat dengan peningkatan kepemimpinan, kompensasi, dan komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, M., & Andri, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Mona Plaza Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 18(2), 1-18.
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. *Prenada Media*.
- Edy, S. (2019). Manajemen Sumber Daya manusia. *Prananda group Jakarta*.
- Emmanuel, A. O., & Hassan, Z. (2015). The effects of transformational leadership on job satisfaction: A study on four and five star hotels in Kuala Lumpur. *International Journal of Accounting, Business and Management*, 1(1), 1-14.
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi kepuasan kerja pegawai hotel di jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 518-527.
- Putra, I. W. R. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Ramada Bintang Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4), 1.
- Wibowo, M. K. (2016). Manajemen Kinerja Edisi 5. *Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada*.