

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini peneliti akan membahas kesimpulan dari hasil bab sebelumnya yang sudah dijelaskan. Selain kesimpulan, bab ini akan membahas implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis “Pengaruh Sistem Kompensasi, Dukungan Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Ayana Labuan Bajo” peneliti dapat menarik kesimpulan yang komprehensif sebagai berikut:

1. Pengaruh Sistem Kompensasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya, termasuk studi Fatima & Ali (2016) dan Chong et.al. (2020), yang menegaskan bahwa kompensasi yang memadai dan adil merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja. Di Hotel Ayana Labuan Bajo, sistem kompensasi yang baik meliputi gaji, bonus, dan tunjangan lainnya terbukti secara langsung meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat menghargai penghargaan finansial dan non-finansial yang mereka terima, yang pada akhirnya memotivasi mereka untuk lebih produktif dan loyal.

2. Pengaruh Dukungan Organisasi

Berbeda dengan hipotesis awal dan beberapa literatur (seperti penelitian Ahmed & Nawaz, 2015; Rhoades & Eisenberger, 2002), dukungan organisasi yang dirasakan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dalam konteks penelitian ini. Temuan ini sejalan dengan hasil Ngounhort et.al. (2024) yang juga menemukan dampak sangat rendah dari dukungan organisasi pada kepuasan kerja guru di Kamboja. Beberapa faktor yang mungkin menjelaskan hasil ini meliputi:

- Karakteristik Industri Perhotelan: Karyawan di Hotel Ayana Labuan Bajo mungkin lebih fokus pada aspek finansial dan tanggung jawab pekerjaan langsung daripada dukungan organisasi. Selain itu dalam item pernyataan kuesioner mungkin tidak relevan dengan para karyawan Hotel Ayana yang berada pada posisi frontline dimana mereka banyak menghadapi keluhan atau tuntutan dari tamu dan memiliki jam kerja yang cenderung lebih lama sehingga mereka membutuhkan dukungan dan perhatian langsung dari atasan yang lebih nyata. Oleh karena itu item kuesioner dukungan organisasi yang dirasakan tidak mampu menangkap yang sebenarnya di rasakan oleh karyawan Hotel Ayana Labuan Bajo.
- Implementasi yang Tidak Optimal: Dukungan organisasi (seperti pelatihan, komunikasi atasan-bawahan, atau fasilitas kerja) mungkin tidak dikelola atau dikomunikasikan dengan baik, sehingga tidak dirasakan oleh karyawan.

3. Pengaruh Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, mendukung temuan Mathieu & Farr (1991) dalam Ngounhort et.al. (2024) dan Kuruüzüm et.al. (2000). Di Hotel Ayana Labuan Bajo, karyawan yang merasa terlibat secara emosional dan psikologis dalam pekerjaan mereka melalui otonomi, tantangan kerja, dan rasa memiliki cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Temuan ini menegaskan pentingnya mendesain pekerjaan yang menarik dan bermakna bagi karyawan, terutama di industri perhotelan yang menuntut interaksi tinggi dan layanan prima.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi manajerial yang perlu diterapkan oleh Hotel Ayana Labuan Bajo untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pertama, terkait sistem kompensasi, item dengan rata-rata terendah adalah COS1 dan COS2. Manajemen perlu mengevaluasi struktur gaji, bonus, dan tunjangan secara berkala agar tetap kompetitif, serta menambahkan insentif non-finansial seperti pengakuan kinerja dan program kesejahteraan untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Pada aspek keterlibatan kerja, item dengan mean terendah adalah JOI6 dan JOI2. Hal ini menunjukkan perlunya memperkuat keterlibatan emosional karyawan dengan memberikan otonomi lebih besar, peluang pengembangan keterampilan melalui pelatihan lintas departemen, serta penerapan program *job*

enrichment seperti rotasi pekerjaan atau proyek khusus agar tugas terasa lebih bermakna.

Terkait dukungan organisasi, item terendah adalah POS1. Meskipun dukungan organisasi tidak signifikan secara statistik, manajemen disarankan meningkatkan sistem pengakuan, misalnya melalui pemberian sertifikat, apresiasi langsung, atau sistem *reward* berbasis poin. Selain itu, komunikasi yang lebih personal dan empatik dari atasan dapat membantu karyawan merasa lebih didengar dan didukung. Selain itu pada pemberian *reward* Hotel Ayana diharapkan memberi sesuai evaluasi dan kinerja karyawan agar karyawan yang merasa sudah memberikan kinerja terbaik dan selalu diandalkan merasa bahwa hotel menghargai kontribusi karyawan dengan baik sesuai dengan partisipasi dan kinerja yang mereka berikan.

Pada variabel kepuasan kerja, item dengan mean terendah adalah JOS2. Hotel Ayana perlu memberikan otonomi lebih besar kepada karyawan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas, melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, serta mendorong inovasi melalui kebijakan yang fleksibel.

Terakhir, penting bagi manajemen untuk mengintegrasikan kebijakan SDM secara holistik, mencakup kompensasi, keterlibatan kerja, dan dukungan organisasi, sesuai dengan karakteristik industri dan budaya kerja di Labuan Bajo. Implementasi strategi ini harus disertai dengan monitoring dan evaluasi berkala untuk memastikan efektivitasnya. Dengan langkah-langkah tersebut, Hotel Ayana Labuan

Bajo dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi *turnover*, serta memperkuat kualitas layanan dan daya saingnya di tingkat nasional maupun internasional.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berikut adalah beberapa keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini:

1. Lingkup Penelitian Terbatas pada Satu Hotel Penelitian ini hanya dilakukan di Hotel Ayana Labuan Bajo, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi secara langsung untuk industri perhotelan lainnya di wilayah berbeda atau skala yang lebih luas.
2. Pengisian Kuesioner selama Jam Kerja Pengisian kuesioner dilakukan selama jam kerja, sehingga beberapa responden mungkin merasa terburu-buru atau kurang konsentrasi saat mengisi, yang berpotensi menurunkan kualitas data dan menyebabkan hasil yang kurang akurat.
3. Keterbatasan Waktu dan Responden Penelitian dilakukan dalam periode tertentu dan melibatkan responden dari satu hotel, sehingga hasilnya mungkin dipengaruhi oleh kondisi temporer dan tidak mencerminkan dinamika jangka panjang maupun persepsi dari seluruh lapisan karyawan.

5.4 Saran

Dalam sebuah penelitian, seseorang peneliti harus mampu memberikan sesuatu yang berguna ataupun manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, instansi atau lembaga, komunitas serta berbagai pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Setelah peneliti menyelesaikan pembahasan pada skripsi ini, maka

pada bab penutup peneliti mengemukakan saran – saran sesuai dengan hasil pengamatan dalam pembahasan skripsi ini. Adapun saran – saran yang peneliti berikan setelah meneiliti permasalahan ini adalah sebagai berikut:

5.4.1 Saran untuk Peneliti Selanjutnya:

1. Perluasan Variabel Penelitian

- Sertakan variabel tambahan seperti *work-life balance*, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi untuk menjelaskan 17.2% variasi kepuasan kerja yang belum terukur.

2. Metodologi Lebih Kuat

- Perluas sampel ke beberapa hotel berbintang serupa untuk meningkatkan generalisasi temuan.

3. Pengembangan Instrumen Penelitian yang Lebih Lengkap Penyusunan kuesioner yang lebih lengkap dan mendalam, serta mempertimbangkan aspek-aspek psikologis dan budaya organisasi, dapat memberikan gambaran yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan.

4. Perpanjangan Waktu Penelitian dan Pemantauan Jangka Panjang. Lakukan penelitian dalam periode yang lebih panjang atau dengan pengambilan data berkala untuk mengamati dinamika perubahan persepsi karyawan.

5. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk mengembangkan penelitian serupa, sangat disarankan untuk meningkatkan tingkat ketelitian dalam

berbagai aspek penelitian, terutama dalam hal kelengkapan data yang diperoleh dari responden.



DAFTAR PUSTAKA

- Duarte, A. P., & Silva, V. H. (2023). Satisfaction with internal communication and hospitality employees' turnover intention: Exploring the mediating role of organizational support and job satisfaction. *Administrative Sciences*, 13(10), 216. <https://doi.org/10.3390/admsci13100216>
- Eisenberger, R., Shanock, L. R., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101-124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R. A., & Adjavon, S. E. (2021). Employee motivation and job performance: A study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(1), 30. <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>
- Han, H., Ariza-Montes, A., Giorgi, G., & Lee, S. (2020). Utilizing green design as workplace innovation to relieve service employee stress in the luxury hotel sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 4527. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124527>
- Ma, W., & Yong, S. C. (2024). Predicting employees' intention to stay in the hotel industry: A cross-national comparison between China and Malaysia. *International Journal of Global Economics and Management*, 4(1), 57-72. <https://doi.org/10.62051/ijgem.v4n1.57>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Ngounhort, H., Chanveasna, U., Kirivadid, K., & Veasna, S. (2024). The antecedents and consequences of job satisfaction on teachers' job retention in HEI, Cambodia. *Open Journal of Social Sciences*, 12, 1-33. <https://doi.org/10.4236/jss.2024.129001>

Sharma, D. R., & Biswakarma, G. (2020). Mediating role of job satisfaction in the relationship between organizational support and job performance. *European Business & Management*, 6(4), 84-94. <https://doi.org/10.11648/j.ebm.20200604.13>

Silva, P., Moreira, A. C., & Mota, J. (2021). Employees' perception of corporate social responsibility and performance: The mediating roles of job satisfaction, organizational commitment and organizational trust. *Journal of Strategy and Management*, 14(3), 345-363. <https://doi.org/10.1108/JSMA-05-2020-0110>



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.,
Karyawan Hotel AYANA Labuan Bajo
Di tempat

Dengan hormat,

Perkenalkan, saya Benedita Tasya Manik, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul: "Analisis Pengaruh Sistem Kompensasi, Dukungan Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Ayana Labuan Bajo"

Sehubungan dengan hal tersebut, saya bermohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Pengisian kuesioner ini memakan waktu sekitar 5-10 menit, dan seluruh data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya serta digunakan semata-mata untuk kepentingan akademik.

Partisipasi Bapak/Ibu sangat berarti bagi kelangsungan penelitian ini. Atas waktu dan bantuan yang diberikan, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat saya,
Benedita Tasya Manik



Bagian I : Profil Responden

Pertanyaan	Alternatif Jawaban
Apakah anda karyawan tetap hotel	• Ya • Tidak
Umur	• 19-21 tahun • 22-25 tahun • 26-30 tahun • 31-40 tahun
Departemen	• Karyawan Operasional
Lama Bekerja	• 1 tahun • 2-5 tahun • 6-10 tahun • >10 tahun
Pendapatan	• Rp 1.000.000 - Rp 2.000.000 • Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000 • Rp 6.000.000 – Rp 9.000.000 • > Rp 10.000.000

Bagian II Sistem Kompensasi

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
1	saya puas dengan gaji yang saya terima di hotel ini.	STS	TS	N	S	SS
2	saya memperoleh penghasilan lebih besar dibandingkan dengan pekerja di posisi serupa di hotel lain.	STS	TS	N	S	SS
3	Sistem pengajian di hotel ini mendorong saya untuk meningkatkan kinerja saya.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya akan menerima bonus atau insentif jika memberikan kontribusi positif bagi peningkatan layanan hotel.	STS	TS	N	S	SS
5	Fasilitas yang diberikan hotel, seperti cuti dan asuransi Kesehatan, lebih baik dibandingkan dengan hotel sejenis.	STS	TS	N	S	SS

Shah (2019)

Bagian III Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya merasa memiliki kebebasan dalam menjalankan pekerjaan saya di hotel ini.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya merasa pekerjaan saya di hotel ini dihargai dan dianggap penting.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya merasa aman dan nyaman bekerja di hotel ini.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya melihat ada kesempatan untuk berkembang secara profesional di hotel ini.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya melihat ada peluang untuk naik jabatan di hotel ini.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya merasa bangga dengan pencapaian saya dalam bekerja di hotel ini.	STS	TS	N	S	SS

Wanous and Lawler (1972)

Bagian IV Dukungan Organisasi yang dirasakan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
1	Organisasi menghargai kontribusi saya terhadap kesejahteraannya.	STS	TS	N	S	SS
2	Organisasi saya menunjukkan perhatian yang besar terhadap saya.	STS	TS	N	S	SS
3	Organisasi mempertimbangkan tujuan kerja dan nilai-nilai yang saya anut.	STS	TS	N	S	SS

Lee et al. (2013)

Bagian V Keterlibatan Pekerjaan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
1	Hal terpenting dalam hidup saya saat ini adalah pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
2	Bagi saya, pekerjaan saya hanyalah sebagian kecil dari diri saya.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya sangat terlibat secara pribadi dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS

4	Sebagian besar minat saya sangat terpusat pada pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
5	Sulit untuk meninggalkan pekerjaan saya karena saya terikat secara emosional.	STS	TS	N	S	SS
6	Biasanya saya merasa tidak terikat dengan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS

Kunungo (1982)



LAMPIRAN 2 SURAT IZIN PENELITIAN



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 682/Pen/I
Lamp. :
Hal : Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner

23 Mei 2025

Kepada Yth.
Pimpinan Hotel Ayana Labuan Bajo
Pantai Waecicu, Labuan Bajo, Kec. Komodo, Kabupaten Manggarai Barat
Nusa Tenggara Timur

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Analisis Pengaruh Sisten Kompensasi, Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Ayana Labuan Bajo" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Benedita Tasya Manik
No Mahasiswa/Prodi: 210326232/Manajemen
No Handphone : 082151380721

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. 70 Karyawan tetap, divisi operasional sebagai responden

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.



Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat
Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281
URL
<https://fbe.uaaj.ac.id>

Kontak
Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uaaj.ac.id



LAMPIRAN 3 PROFIL RESPONDEN

JENIS_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	11	18.3	18.3	18.3
	Perempuan	49	81.7	81.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	1	1.7	2.4	2.4
	21	5	8.3	11.9	14.3
	22	5	8.3	11.9	26.2
	23	5	8.3	11.9	38.1
	24	5	8.3	11.9	50.0
	25	14	23.3	33.3	83.3
	26	2	3.3	4.8	88.1
	27	1	1.7	2.4	90.5
	28	1	1.7	2.4	92.9
	30	1	1.7	2.4	95.2
	35	1	1.7	2.4	97.6
	40	1	1.7	2.4	100.0
	Total	42	70.0	100.0	
Missing	System	18	30.0		
Total		60	100.0		

DEPARTEMEN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	FO	2	3.3	3.3	3.3
	Food & Beverage Product	4	6.7	6.7	10.0
	Food and Beverage service	6	10.0	10.0	20.0
	Housekeeping	2	3.3	3.3	23.3
	Kitchen	2	3.3	3.3	26.7
	Operasional	40	66.7	66.7	93.3
	Pastry kitchen	1	1.7	1.7	95.0
	Resepsionist	1	1.7	1.7	96.7
	Service	1	1.7	1.7	98.3
	Staff	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

LAMA_BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	13	21.7	21.7	21.7
	2 Tahun - 5 Tahun	46	76.7	76.7	98.3
	6 Tahun - 10 Tahun	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PENDAPATAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 1.000.000 - Rp 2.000.000	15	25.0	25.0	25.0
	Rp 3.000.000 - Rp 5.000.000	41	68.3	68.3	93.3
	Rp 6.000.000 - Rp 9.000.000	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4 STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL

X1 Sistem Kompensasi

		Statistics				
		COS1	COS2	COS3	COS4	COS5
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.05	4.05	4.12	4.25	4.32
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.622	.675	.922	.836	.701

X2 Dukungan Organisasi yang Dirasakan

		Statistics		
		POS1	POS2	POS3
N	Valid	60	60	60
	Missing	0	0	0
Mean		4.10	4.95	4.20
Median		4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.775	5.170	.798

X3 Keterlibatan Pekerja

		Statistics					
		JO11	JO12	JO13	JO14	JO15	JO16
N	Valid	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.13	3.95	4.27	4.18	4.02	3.83
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.812	.964	.710	.725	.792	1.044

Y Kepuasan Kerja

		Statistics						
		JOS1	JOS2	JOS3	JOS4	JOS5	JOS6	JOS7
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.15	4.08	4.30	4.30	4.17	4.22	4.30
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.709	.889	.720	.766	.615	.783	.619

LAMPIRAN 5 UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

Uji Validitas

Correlations

Correlations - Correlations - May 23, 2025

		Correlations																						
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	Total	
P01	Pearson Correlation	1	.474**	.473**	.454**	.303	.734**	.395**	.611**	.688**	.562**	.584**	.473**	.493**	.611**	.467**	.703**	.294	.452**	.632**	.481**	.209	.741**	
	Sig. (2-tailed)		.008	.008	.012	.104	.000	.048	.000	.000	.001	.001	.008	.006	.000	.009	.000	.114	.012	.000	.007	.269	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P02	Pearson Correlation	.474**	1	.378**	.306	.613**	.656**	.297	.499**	.465**	.526**	.652**	.639**	.642**	.496**	.571**	.387**	.588**	.475**	.514**	.445**	.323	.780**	
	Sig. (2-tailed)	.008		.040	.100	.000	.000	.110	.005	.010	.003	.000	.000	.000	.005	.001	.035	.001	.008	.004	.014	.082	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P03	Pearson Correlation	.473**	.378**	1	.703**	.310	.520**	.555**	.294	.347	.413**	.499**	.159	.517**	.440**	.279	.450**	.214	.265	.607**	.360	.045	.626**	
	Sig. (2-tailed)	.008	.040		.000	.095	.003	.001	.115	.090	.023	.009	.401	.003	.015	.136	.013	.257	.156	.000	.051	.812	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P04	Pearson Correlation	.454**	.306	.703**	1	.383**	.449**	.800**	.237	.347	.519**	.404**	.251	.401**	.550**	.219	.473**	.185	.324	.447**	.498**	.009	.647**	
	Sig. (2-tailed)	.012	.100	.000		.049	.013	.000	.207	.090	.003	.027	.180	.028	.002	.246	.008	.327	.080	.013	.005	.983	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P05	Pearson Correlation	.303	.613**	.310	.383**	1	.488**	.479**	.344	.496**	.268	.776**	.533**	.381**	.344	.313	.352	.647**	.537**	.552**	.422**	.376**	.713**	
	Sig. (2-tailed)	.104	.000	.095	.049		.006	.007	.062	.005	.110	.000	.002	.050	.062	.062	.056	.000	.002	.002	.020	.039	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P06	Pearson Correlation	.734**	.656**	.520**	.449**	.488**	1	.331	.555**	.830**	.649**	.716**	.572**	.545**	.452**	.519**	.756**	.538**	.385**	.607**	.517**	.450**	.840**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.013	.006		.074	.001	.000	.000	.000	.001	.002	.012	.003	.000	.002	.036	.000	.003	.012	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P07	Pearson Correlation	.365**	.297	.555**	.800**	.479**	.331	1	.078	.313	.247	.409**	.261	.264	.337	.298	.239	.331	.260	.346	.390**	.002	.587**	
	Sig. (2-tailed)	.048	.110	.001	.000	.007	.074		.883	.082	.189	.025	.164	.158	.099	.156	.204	.074	.165	.091	.033	.990	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

Correlations - Correlations - May 23, 2025

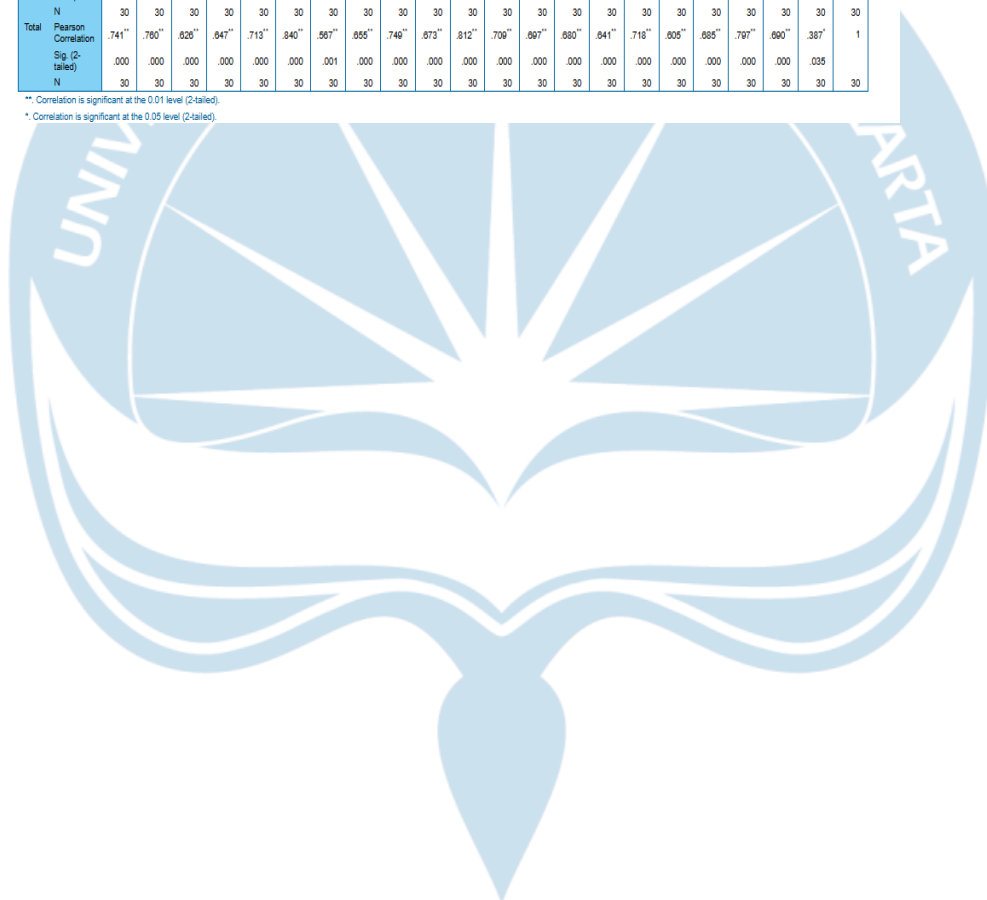
	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15
P08 Pearson Correlation	.611**	.469**	.294	.237	.344	.555**	.078	1
Sig. (2-tailed)	.000	.005	.115	.207	.062	.001	.683	
N	30	30	30	30	30	30	30	30
P09 Pearson Correlation	.469**	.465**	.347	.347	.499**	.630**	.313	.558**
Sig. (2-tailed)	.000	.010	.060	.060	.005	.000	.062	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30
P10 Pearson Correlation	.562**	.528**	.413**	.519**	.268	.649**	.247	.602**
Sig. (2-tailed)	.001	.003	.023	.003	.110	.000	.189	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
P11 Pearson Correlation	.584**	.652**	.469**	.404**	.776**	.718**	.409**	.523**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.009	.027	.000	.000	.025	.003
N	30	30	30	30	30	30	30	30
P12 Pearson Correlation	.473**	.639**	.159	.251	.533**	.572**	.261	.505**
Sig. (2-tailed)	.008	.000	.401	.180	.002	.001	.164	.004
N	30	30	30	30	30	30	30	30
P13 Pearson Correlation	.493**	.642**	.517**	.401**	.361**	.545**	.294	.509**
Sig. (2-tailed)	.006	.000	.003	.028	.050	.002	.158	.004
N	30	30	30	30	30	30	30	30
P14 Pearson Correlation	.611**	.469**	.440**	.550**	.344	.452**	.337	.674**
Sig. (2-tailed)	.000	.005	.015	.002	.062	.012	.069	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
P15 Pearson Correlation	.467**	.571**	.279	.219	.313	.519**	.266	.625**
Sig. (2-tailed)	.009	.001	.138	.248	.082	.003	.156	.000

Correlations - Correlations - May 23, 2025

[illegible]

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

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



Uji Reabilitas

Sistem Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	5

Dukungan Organisasi yang Dirasakan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	3

Keterlibatan Pekerjaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	6

Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	7

LAMPIRAN 6 REGRESI BERGANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.828	.819	1.752

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	827.188	3	275.729	89.880	.000 ^b
	Residual	171.795	56	3.068		
	Total	998.983	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.373	1.647		2.048	.045
	X1	.676	.125	.481	5.391	.000
	X2	.080	.044	.107	1.812	.075
	X3	.453	.090	.442	5.053	.000

a. Dependent Variable: Y