

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Pada Alpha Hotel Pekanbaru)**

Oleh : Irham Pratama Putra
Email: Irhampratamaputra.IPP@gmail.com
Preceptor Lecturer: Kasmiruddin

Business Administration Programme
Faculty of Social and Political Sciences
University of Riau, Bina Widya Campus
Jl. H.R Sobrantas Km. 12,5 Simpang Baru – Panam, Pekanbaru Riau

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of situational leadership style and work motivation on employee job satisfaction (study on Alpha Hotel Pekanbaru). Situational leadership style as Variable (X1), Work Motivation as Variable (X2) and Job Satisfaction as a variable (Y).

The method in this research is quantitative with SPSS program, where the samples used are employees of Alpha Hotel Pekanbaru that is as much as 56 respondents. In accordance with opinion (Roscoe, 2009) that the appropriate size in the study is 30 to 500. That number can already represent the population. Technique of collecting data through questionnaire.

The result of this research conclude that situational leadership style variable and work motivation have significant influence to employee's job satisfaction Alpha Hotel Pekanbaru.

Keyword: situational leadership, work motivation, employee job statisfication.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah aset terpenting yang dimiliki sebuah perusahaan. Karyawan akan mendatangkan keunggulan dan keuntungan apabila digunakan dan diberdayakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dengan kebutuhan organisasi. Untuk itu karyawan yang ada dip perusahaan harus diperhatikan agar mampu berperan aktif dalam segala kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menunjang pencapaian tujuan perusahaan dengan kreativitas, karya, dan bakat yang dimiliki setiap individunya. Bagaimanapun sepenuhnya aspek ekonomi dan teknologi dalam sebuah organisasi tetap sulit kiranya untuk mencapai tujuan tanpa adanya aspek manusia.

Keberhasilan dan keunggulan seorang karyawan juga ditentukan oleh bagaimana seorang pimpinan tersebut dapat memimpin bawahannya dengan baik. Apabila seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya dan pengaruh tersebut bernilai positif dan meningkatkan kinerja seorang karyawan maka karyawan dapat dikatakan berhasil dan memiliki keunggulan. Kepemimpinan dan bimbingan merupakan dasar interaksi dalam perusahaan yang merupakan hasil keselarasan antara tujuan karyawan dan tujuan organisasi. **Robins dalam Hidayati (2015:2)** Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut **Rivai dalam Hidayati (2015:3)** menyatakan kepemimpinan situasional adalah kemampuan seorang manajer untuk mengidentifikasi isyarat-isyarat dalam lingkungannya, mendiagnosanya, kemudian mengadaptasi gaya kepemimpinannya sesuai dengan kondisi tersebut. Dalam gaya

kepemimpinan situasional seorang pemimpin harus memperhatikan kedewasaan dan kematangan diri seorang karyawan. Gaya kepemimpinan situasional mengidentifikasikan tingkat kematangan individu atau kelompok yang akan dipengaruhi sehingga dapat ditentukan gaya kepemimpinan yang sesuai. Dalam menerapkan gaya kepemimpinan, seorang pemimpin lebih berpedoman pada kesiapan karyawan untuk menerima gaya tersebut. Jadi pendekatan terhadap karyawan akan berbeda-beda, karena usia, masa kerja dan latar belakang karyawan yang heterogen.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Seseorang yang dalam keadaan termotivasi akan melakukan usaha sekuat tenaga untuk mendapatkan apa yang diinginkannya. Usaha yang kuat ini harus bisa diarahkan oleh organisasi agar tetap mendapatkan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan (**Sadili, 2006:281**).

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap

pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja tersebut (**Robbins, 2006:179**)

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perilaku yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, insentif/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh.

Hotel merupakan suatu usaha yang bergerak dibidang jasa dengan menggunakan bangunan atau sebagian dari bangunan tersebut yang khusus disediakan dimana setiap orang dapat menginap serta memperoleh pelayanan dan fasilitas yang lainnya. Bisnis hotel di provinsi riau khususnya di kota Pekanbaru dirasakan semakin berkembang dengan pesat, yang mana dilihat dari beberapa bangunan yang sedang dilakukan sebagian besar merupakan pembangunan hotel. Potensi bisnis hotel di Riau semakin sangat berkembang, ini dilihat dari kunjungan wisatawan yang setiap tahunnya mengalami peningkatan. Kunjungan wisatawan di Provinsi Riau pada tahun 2015 sebanyak 54.772 orang, ini mengalami peningkatan sebesar 7.772 orang dibandingkan dengan kunjungan

yang sama tahun 2014 mencapai 47.000 orang.

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara atau dapat dianggapan, pendapat serta asumsi yang mungkin benar atau salah. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang dapat disajikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

Ha 1 : Di duga ada pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.

Ha 2 : Diduga ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.

Ha 3 : Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru.

METODE

Lokasi penelitian ini dilakukan di Alpha Hotel yang beralamat di jalan H. Imam Munandar (Harapan Raya), Simpang Sudirman No.17, Pekanbaru.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik penyebaran kuisioner dan wawancara. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 56 orang dengan menggunakan formula slovin. Teknik pengukuran pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Alat uji statistik menggunakan SPSS 17 yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji parsial/ uji t, uji simultan/ uji F.

HASIL

1. Regresi Analisis Linear Sederhana

➤ Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil regresi linier sederhana didapatkan bilangan konstanta (a) sebesar 7,623 dan koefisien variabel gaya kepemimpinan situasional sebesar 0,964. Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan ke dalam tabel diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 7,623 + 0,964X$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja karyawan

X = Motivasi Kerja

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi untuk kepuasan bernilai positif, artinya kepemimpinan situasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Nilai konstanta adalah 7,623 ini dapat diartikan jika kepemimpinan situasional nilainya 0, Maka kepuasan kerja bernilai 7,623.
- 3) Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Situasional sebesar 0,964, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan situasional sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,964.

➤ Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Dari hasil regresi linier sederhana didapatkan bilangan konstanta (a) sebesar 2,945 dan koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,743. Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan ke dalam tabel diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk motivasi kerja

terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 2,945 + 0,743X$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi untuk Kepuasan Kerja bernilai positif, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
 - 2) Nilai konstanta adalah 2,945 ini dapat diartikan jika motivasi kerja nilainya 0, Maka kepuasan kerja bernilai 2,945
 - 3) Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,743, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,743
2. Koefisien Determinasi (R^2) sederhana
- Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil regresi secara keseluruhan yang menjelaskan hubungan kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana didapatkan nilai R sebesar 0,951 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan kepemimpinan situasional (variabel independen) dengan kepuasan kerja karyawan (variabel dependen) mempunyai tingkatan hubungan sebesar 95,10% ini artinya hubungan antara kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki tingkatan hubungan yang kuat.

Nilai R Square (R^2) atau kuadrat R, yaitu Menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Nilai R^2 sebesar 0,905 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 90,5% sedangkan sisanya 9,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

➤ Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

hasil regresi secara keseluruhan yang menjelaskan hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana didapatkan nilai R sebesar 0,906 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan motivasi kerja (Variabel Independen) dengan kepuasan kerja karyawan (variabel dependen) mempunyai tingkatan hubungan sebesar 90,6% hal ini artinya hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang dimiliki tingkat hubungan yang kuat.

Nilai R Square (R^2) atau kuadrat R , yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 0,821 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 82,1% sedangkan sisanya 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

3. Uji t/parsial

➤ Kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja karyawan

diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel Kepemimpinan situasional (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja

karyawan (Y), yakni sebesar 22,698 dengan tingkat signifikansi 0,000. Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned} T_{\text{tabel}} &= n - k: \alpha / 2 \\ &= 56 - 2: 0,05 / 2 \\ &= 54 : 0,025 \\ &= 2,004 \end{aligned}$$

Ket : n : jumlah
 k : jumlah variabel bebas

Dengan demikian diketahui thitung (22,698) > t tabel (2,004) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya variabel kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

➤ Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

dapat diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y), yakni sebesar 15,716 dengan tingkat signifikansi 0,000. Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned} T_{\text{tabel}} &= n - k: \alpha / 2 \\ &= 56 - 2: 0,05 / 2 \\ &= 54 : 0,025 \\ &= 2,004 \end{aligned}$$

ket: n : jumlah
 k : jumlah variabel bebas

Dengan demikian diketahui thitung (15,716) > t tabel (2,004) dan Sig.(0,005) < 0,05. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Dari regresi linear berganda didapatkan bilangan konstanta (a) sebesar 5,595, koefisien variabel Gaya Kepemimpinan Situasional yaitu sebesar 0,755 dan koefisien variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,185. Maka dapat ditentukan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 5,595a + 0,755X_1 + 0,185x_2$$

Artinya:

1. Nilai konstanta (a) adalah 5,595 ini dapat diartikan jika kepemimpinan situasional dan motivasi kerja nilainya 0, Maka kepuasan kerja bernilai 5,595
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan situasional bernilai positif, yaitu 0,755, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan situasional sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,755
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif, yaitu 0,185, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,185.

5. Koefisien Determinasi (R^2) Berganda

Hasil regresi secara keseluruhan yang menjelaskan hubungan kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana didapatkan nilai R sebesar 0,956 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Kepemimpinan situasional (Variabel Independen) dengan kepuasan kerja karyawan (variabel dependen) mempunyai tingkatan hubungan sebesar 95,60% hal ini artinya hubungan antara Kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja karyawan yang dimiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,914. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 91,4%. Sedangkan sisanya 8,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

6. Uji F/Simultan

Dari hasil simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 280,485 dengan signifikan 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = df = k \text{ df}2 = n - k -$$

Keterangan:

$$n = \text{Jumlah sampel}$$

$$K = \text{Jumlah variabel bebas}$$

$$F_{\text{tabel}} = df1=2 \text{ df}2=56-2-1= 53$$

$$\text{Alpha} = 5\% = 0,05$$

Jadi nilai F tabel pada $df1=2$ dan $df2= 53$ adalah 3,17. Hal ini berarti $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. Jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP

a) Kesimpulan

Kepemimpinan situasional dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan, karena penerapan Gaya kepemimpinan situasional yang baik dan motivasi yang diberikan juga baik akan menghasilkan karyawan yang puas terhadap pekerjaannya sehingga tujuan dari perusahaan tersebut

tercapai. Dari hasil penelitian terbukti bahwa gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh dari hasil uji analisis linier berganda, uji F/simultan.

b) Saran

Penerapan gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja perlu adanya peningkatan kembali, dengan cara pendekatan kepada karyawan, memotivasi atau memberikan semangat kerja kepada karyawan, dan lperlu juga menciptakan kelompok kerja yang kooperatif terhadap sesama karyawan sehingga karyawan nyaman dan aman dalam bekerja. Jika karyawan sudah diperhatikan dan dapat motivasi dari pemimpin maka karyawan akan puas terhadap pekerjaannya.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi

Mangkunegara. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung

Priansa, Doni Juni. 2014. *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: CV Alfabeta

Robbins, Stephans. 2006. *Organization Bahaviour*. A S imon & Schuster Company, Englewood Cliffs. New Jersey 07632.

Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia. Bandung.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. AFABETA,

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung

Torang, Samsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen*, Bandung : penerbit Alfabeta

DAFTAR PUSTAKA

A.M Sardiman, 2010 *Interaksi dan Motivasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Danim, Sudarman. 2008. *Kinerja staf dan Organisasi*. CV. Pustaka Setia. Jakarta

Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

Kartono, Kartini. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.