

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Prima SR  
Hotel & Convention Yogyakarta**

JURNAL



Ditulis oleh:

Nama : Rialdiansyah Rahardhika Latif

Nomor Mahasiswa : 11311253

Jurusan : Manajemen

BidangKonsentrasi : SumberDayaManusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
FAKULTAS EKONOMI  
YOGYAKARTA  
2018**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Prima SR Hotel &

Convention Yogyakarta

JURNAL

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna

Memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen,

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Ditulis oleh:

Nama : Rialdiansyah Rahardhika Latif

Nomor Mahasiswa : 11311253

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**FAKULTAS EKONOMI**

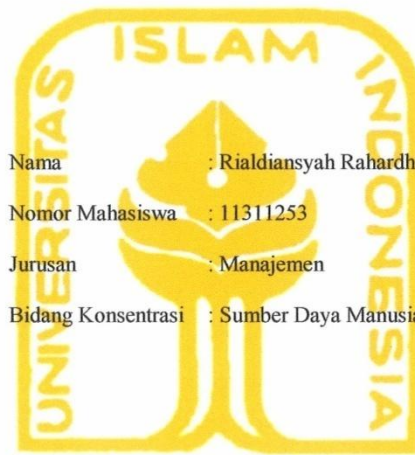
**YOGYAKARTA**

**2018**

---

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Prima SR Hotel &  
Convention Yogyakarta



Nama : Rialdiansyah Rahardhika Latif

Nomor Mahasiswa : 11311253

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, ... November 2018

Telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing

*Arif Hartono*  
26/11-2018



Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D

# **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Prima SR Hotel & Convention Yogyakarta**

RIALDIANSYAH RAHARDHIKA LATIF

[rialdirahardhika@gmail.com](mailto:rialdirahardhika@gmail.com)

## **Abstrak**

Gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja menjadi bagian dari faktor yang mempengaruhi kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini juga ditujukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening secara langsung dan tidak langsung. Penelitian ini dilakukan kepada 50 responden karyawan Prima SR Hotel & Convention Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan metode kuantitatif menggunakan analisis statistik dan deskriptif.

Hasil penelitian ini adalah (1) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. (4) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja. (5) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja. (6) pengaruh secara tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh secara langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (7) pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: *Gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.*

## **Abstract**

Leadership style, motivation and job satisfaction are part of the factors that influence performance. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and motivation on performance through job satisfaction as an intervening variable. This research is also intended to determine the effect of leadership style and motivation on performance through job satisfaction as an intervening variable directly and indirectly. This research was conducted on 50 respondents of Prima SR Hotel & Convention Yogyakarta employees. The research method used is a quantitative method using statistical and descriptive analysis.

The results of this study are (1) There is an influence of leadership style significant and positive effect on job satisfaction. (2) there is an influence of leadership style which has a significant and positive effect on performance. (3) there is a positive and significant effect of work motivation on job satisfaction. (4) there is a positive and significant effect of work motivation on performance. (5) there is a positive and significant effect of job satisfaction on performance. (6) the indirect influence of leadership style on

employee performance through job satisfaction is greater than the direct influence of leadership style on employee performance (7) the direct influence of motivation on employee performance is greater than the indirect effect of motivation on employee performance through job satisfaction.

Keywords: *Leadership style, motivation, job satisfaction and employee performance.*

## **PENDAHULUAN**

Persaingan dalam dunia global semakin kompleks, sehingga pemanfaatan sumber daya yang ada, seperti sumber daya alam maupun sumber daya manusia perlu diperhatikan oleh perusahaan karena hal tersebut sangat penting bagi perusahaan. Salah satu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Organisasi atau perusahaan dikatakan berhasil apabila di dalamnya terdapat individu yang memiliki kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan kerja yang telah ditentukan. Hal ini berarti kinerja yang baik hanya dapat diraih apabila para pekerja mampu bekerja sesuai dengan tuntutan dan persyaratan kerjanya. Sebaliknya kinerja yang buruk dapat terjadi jika tidak sesuai dengan persyaratan-persyaratan kerja yang telah ditentukan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bekerja, mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan memiliki lingkungan yang kondusif (Rosnani, 2012).

Kepemimpinan mempunyai peranan yang dominan untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, maupun pada tingkat organisasi (Rosnani, 2012). Kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi ditentukan oleh kepemimpinan (Komba, 2013).

Aspek motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dimana dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap karyawan akan semakin bertambah seiring perkembangan jaman. Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Susanty dkk, 2012) Pemberian motivasi dengan melihat kebutuhan yang dominan dari para karyawan, baik kebutuhan fisiologis maupun kebutuhan lain, seperti kebutuhan sosial, kebutuhan keselamatan dan kemanan, serta kebutuhan aktualisasi diri.

Faktor yang dapat mempengaruhi dan mewujudkan kinerja yang optimal adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Faktor kepuasan kerja tersebut akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Jika karyawan tidak puas besar kemungkinan untuk melakukan tindakan indisipliner seperti halnya ketidakhadiran, tidak loyal, dan tingginya angka keterlambatan. Peningkatan kinerja organisasi yang optimal tidak lepas dari kepuasan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja

organisasi. Kepentingan para pemimpin pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada efeknya terhadap kinerja karyawan (Mamesah dan Kusumaningtyas, 2009).

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Penelitian Terdahulu**

Rosnani (2012) dalam penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen di Universitas Tanjungpura Pontianak,” hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transaksional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Tanjungpura Pontianak.

Mamesah dan Kusumaningtyas (2009) dalam penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan,” yang dilakukan di departemen pelayanan medis Rumah Sakit Andi Husada Udaan wetan Surabaya, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan transaksional terhadap variabel kepuasan kerja, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan transaksional melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Susanty dan Baskoro (2012) dalam penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan,” penelitian ini dilakukan di PT. PLN (PERSERO) di Semarang, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wahyudi dan Suryono (2006) dalam penelitian “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai,” penelitian ini dilakukan di kantor informasi komunikasi dan kehumasan Kabupaten Boyolali, hasil dari penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja, hipotesis yang menyatakan bahwa diantara gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja, variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja adalah variabel gaya kepemimpinan.

Tampi (2014) dalam penelitian “Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk,” hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap

kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah kuat.

Suryawan dan Andrew (2013) di dalam penelitian “Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja,” hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi benar-benar mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Kartika dan Kaihatu (2010) dalam penelitian “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya),” hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Snell and Bohlander (2013), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses mengatur bakat yang dimiliki manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Dessler (2013), manajemen sumber daya manusia adalah mengarah pada kebijakan dan tindakan yang dibutuhkan manajer untuk mengatur sumber daya manusia dalam suatu tugas manajemen.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya pendistribusian tugas setiap pemimpin dalam berorganisasi sangat berbeda-beda dalam hal ini dapat disebut juga sebagai pola kepemimpinan dan pada setiap organisasi yang satu dengan yang lain pasti akan berbeda. Menurut Thoah (2013) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Sedangkan Rivai (2009) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Beberapa pendapat di atas mengatakan bahwa penentuan gaya kepemimpinan seseorang sebenarnya terletak pada peran bawahan dalam memberikan penilaian perilaku dari pemimpin ketika mereka berhubungan dengan bawahannya. Apabila para bawahan memberikan tanggapan positif dan berusaha memenuhi harapan pemimpinnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat disebut sebagai kepemimpinan yang efektif. Dengan demikian dapat diketahui bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang mutlak baik dan buruk, yang penting adalah tujuan dapat tercapai dengan baik karena kepemimpinan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti bawahan, organisasi, karakter pemimpin dan situasi yang ada.

### **Motivasi**

Pengertian motivasi menurut Hasibuan (2013) yaitu motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam

manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Menurut Rivai (2009) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Secara sederhana kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2002). Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2013).

### **Kinerja**

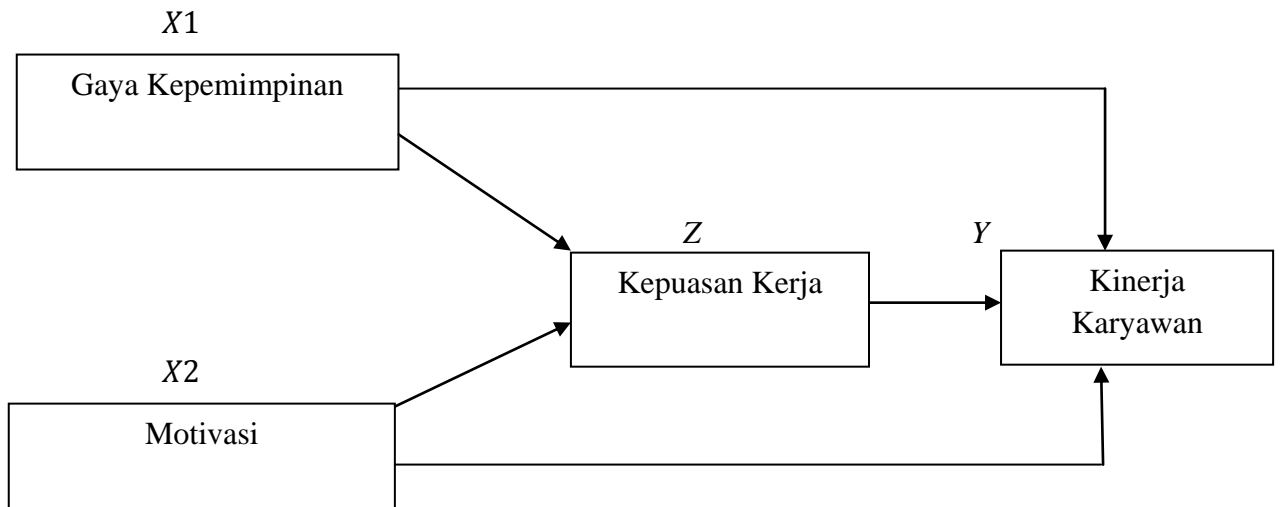
Menurut Rivai, (2009) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Kemudian Rivai (2009) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Karena tingkat kesediaan dan kemampuan setiap individu dalam suatu organisasi berbeda-beda maka kinerjanya juga berbeda-beda.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi.



## Kerangka Pikir



### Hipotesis

- H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H3: Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- H4: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H6: Diduga ada pengaruh secara tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja daripada pengaruh secara langsung kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan
- H7: Diduga ada pengaruh secara tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja daripada pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif ini peneliti merumuskan masalah yang baru dengan mengidentifikasi melalui hipotesis yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Sugiyono (2013)

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kota Yogyakarta Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada perusahaan yang bergerak dibidang perhotelan yaitu Prima SR Hotel & Convention Yogyakarta yang beralamat di Jl Magelang Km. 11, Tridadi, Sleman, Yogyakarta.

## **Definisi Operasional Variabel**

### **Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Bernard M. Bass mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berkenaan dengan pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan. Para bawahan merasakan adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan.

Menurut Bass (2004) terdapat empat karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu:

1) **Karisma**

Pemimpin transformasional memberikan contoh dan bertindak sebagai panutan dalam berperilaku, sikap dan komitmen bagi bawahannya.

2) **Inspirational (Inspirasi)**

Pemimpin transformasional memotivasi dan memberi inspirasi bawahannya.

3) **Intellectual Stimulation (Stimulasi intelektual)**

Pemimpinan transformasional berupaya menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas.

4) **Individualized Consideration (Perhatian individual).**

Gaya kepemimpinan transaksional Bass (2004) pada penelitian sebelumnya menggunakan dua indikator yaitu: *contingent reward* dan *management by exception*.

1. **Contingent reward**

*Contingent reward* adalah suatu situasi dimana pemimpin menjanjikan imbalan apabila bawahan dapat melaksanakan yang diperintaknya. Pemimpin melakukan kesepakatan tentang hal-hal apa saja yang dilakukan oleh bawahan dan menjanjikan imbalan jika hal tersebut dicapai. Adapun indikator *contingent reward* dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

- 1) Menggunakan tunjangan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 2) Menerapkan jenjang karir untuk memotivasi karyawan
- 3) Menjanjikan imbalan dengan penjelasan cara mendapatkannya
- 4) Memberi imbalan apabila mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

2. **Management by exception**

*Management by exception* adalah dimana seorang pemimpin memantau kesalahan yang dilakukan bawahan dan melakukan perbaikan. Selain secara aktif, manajemen dengan eksepsi juga bisa dilakukan secara pasif. Adapun indikator *management by exception* dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

- 1) Melakukan pengawasan secara menyeluruh terhadap pekerjaan karyawan
- 2) Melakukan tindakan untuk memastikan pelaksanaan pekerjaan
- 3) Penerapan sanksi terhadap karyawan yang menyalahi aturan yang berlaku
- 4) Memberikan tindakan terhadap karyawan yang menyalahi aturan yang berlaku
- 5) Melakukan tindakan perbaikan atas kesalahan karyawan dengan teguran.

### **Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Menurut Robbins (2002) motivasi merupakan suatu kesediaan individu untuk upaya dengan tingkat yang tinggi ke arah tujuan sebuah organisasi, yang disesuaikan dengan kemampuan upaya itu sendiri dalam memenuhi suatu kebutuhan individual.

### **Kepuasan Kerja (Z)**

Kepuasan kerja menurut Gilmer dalam As'ad (2004) dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas.

### **Kinerja (Y)**

Menurut Bernadin dan Russell (1993) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

### **Jenis Pengumpulan Data**

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden, meliputi: identitas dan tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2013), kuesioner yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

#### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan suatu alat ukur kesetabilan hasil akhir. Sehingga bilamana alat ukur yang sama digunakan untuk menguji instrumen yang sama akan menghasilkan data yang dapat dipercaya atau reliabel. Pada penelitian ini semua variabel yang digunakan dinyatakan reliabel, hal ini terbukti dengan nilai alfa > tingkat signifikansi (0,6). Berikut hasil perhitungan uji reliabilitas, gaya kepemimpinan transformasional 0,991 dan transaksional 0,965, motivasi 0,931, kepuasan kerja 0,965, dan kinerja 0,957.

#### **Uji asumsi Klasik**

##### **Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji histogram. **Hasil Uji Multikolinieritas**

Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

##### **Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari kesalahan atau residual melalui suatu pengamatan ke pengamatan lain.

#### **Populasi dan Sampel**

Penelitian ini melibatkan 50 responden dari karyawan Prima SR Hotel

&Convention. Demografi responden yang mendominasi penelitian adalah berjenis kelamin laki-laki 36 orang, responden mayoritas berdasarkan usia yang mendominasi usia 21-25 tahun sebanyak 25 orang, dengan pendidikan S1 sebanyak 33 orang serta masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 30 orang.

Sampel adalah bagian dari penelitian yang dilakukan dengan mengambil populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili seluruh populasi Sugiyono (2013). Mengingat jumlah populasi relatif sedikit, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden, dimana semua anggota populasinya dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah subyek dalam penelitian ini sebanyak 50 orang.

#### **Metode Analisis Data**

Ada dua metode analisis data, yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis statistika dengan model regresi dan analisis jalur.

### **HASIL ANALISIS**

#### **Analisis Deskriptif**

Tabel Rangkuman Persepsi Karyawan

<b>Pernyataan</b>	<b>Mean</b>	<b>Keterangan</b>
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	5,02	Baik
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	4,80	Baik
Kepuasan Kerja ( $Z$ )	5,60	Sangat Baik
Kinerja ( $Y$ )	5,06	Baik

Tabel 4.21 menunjukkan rangkuman persepsi karyawan. Berdasarkan tabel 4.21 rangkuman diatas maka seluruh variable dikategorikan baik

#### **Analisis Kuantitatif**

Tabel 4.22 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

<b>Hipotesis</b>	<b>Hipotesis</b>	<b>Keterangan</b>
H1	Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Hotel Prima SR	Terbukti
H2	Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja di Hotel Prima SR	Terbukti
H3	Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja di Hotel Prima SR	Terbukti
H4	Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja di Hotel Prima SR	Terbukti
H5	Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja di Hotel Prima SR	Terbukti
H6	Diduga ada pengaruh secara tidak langsung gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja daripada pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja	Terbukti
H7	Diduga ada pengaruh secara tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerjadaripada pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja	Tidak Terbukti

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan kerja ( $Z$ )**

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 3,864 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,385 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari gaya kepemimpinan. Artinya, semakin tinggi gaya kepemimpinan di Prima SR Hotel & Convention dalam bekerja, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,385 dari kepuasan kerja setiap kenaikan satu-satuan dari variabel gaya kepemimpinan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )**

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 2,135 dan signifikansi 0,038. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,213 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari gaya kepemimpinan. Artinya, semakin tinggi gaya kepemimpinan di Prima SR Hotel & Convention dalam bekerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,213 dari kinerja karyawan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel gaya kepemimpinan.

### **Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Z$ )**

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistik 2,493 dan signifikansi 0,016. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,322 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari motivasi. Artinya, semakin tinggi motivasi karyawan di Prima SR Hotel & Convention dalam bekerja, maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,322 dari kepuasan kerja setiap kenaikan satu-satuan dari variabel motivasi.

### **Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )**

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistik 3,703 dan signifikansi 0,001. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,343 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari motivasi. Artinya, semakin tinggi motivasi karyawan di Prima SR Hotel & Convention dalam bekerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,343 dari kinerja karyawan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel motivasi.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja ( $Z$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )**

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistik 4,616 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,453 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di Prima SR Hotel & Convention dalam bekerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,453 dari kinerja karyawan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel kepuasan kerja.

### **Pengaruh Langsung atau Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Besarnya koefisien regresi hasil pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja yaitu 0,213 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung memberikan hasil nilai koefisien 0,227. Hal ini menunjukkan pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada

pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Prima SR Hotel & Convention.

### **Pengaruh Langsung atau Tidak Langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Besarnya koefisien regresi hasil pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu 0,343 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung memberikan hasil nilai koefisien 0,146. Hal ini menunjukkan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih kecil dari pada pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Prima SR Hotel & Convention.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis, kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional akan meningkatkan kepuasan kerja
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja.
4. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja akan meningkatkan kinerja.
5. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja.
6. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh secara tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh secara langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
7. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh secara langsung motivasi terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Pimpinan Prima SR Hotel & Convention
  - a. Hasil penelitian terbukti bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga disarankan pimpinan dapat meningkatkan gaya kepemimpinan serta memberikan motivasi kepada karyawan. Apabila karyawan mendapatkan motivasi dari seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan maka karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi, sehingga kinerja karyawan juga akan semakin meningkat dan maksimal.
  - b. Pimpinan perusahaan disarankan mampu meningkatkan motivasi kerja berupa pemberian penghargaan atas prestasi karyawan, dengan gaji dan upah yang sesuai,

lingkungan kerja yang nyaman, adanya hubungan baik antara karyawan dan pimpinan, kenaikan pangkat, jenjang karier yang jelas dan sebagainya sebagai apresiasi karyawan yang memiliki kinerja baik.

## 2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menganalisis penelitian lebih mendalam dengan melihat pengaruh berbagai variabel sehingga diperoleh analisis yang lebih kompleks dengan mencari variabel lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan selain model penelitian yang sudah diteliti.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- As'ad, Moh, 2004. Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia, Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Bernardin and Russel. (1993). *Human Resource Management*. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, prentice Hall.
- Dessler, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources. Jilid 2, Prenhalindo: Jakarta.
- Edy, Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Fernandes, Cedwyn and Raed, A. (2013). *The Impact of Transformational and Transactional Leadership Styles on Employee's Satisfaction and Performance: an Empirical Test in a Multicultural Environment*. International Business & Economic Research Journal, Volume 3 Number 8.
- Ghozali, Imam. (2009). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ". Semarang: UNDIP.
- Hasibuan Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta Bumi Aksara.
- Howell, J.M.,Avolio, B.J. (1993). "Transformational Leadership, Transactional Leadership, Locus of Control, and Support for Innovation: Key Predictors of Consolidated-Business-Unit Performance".Journal of Applied Psychology.
- Judge, T.A.,Piccolo, R.F., (2004). "Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity". University of Florida: Journal of Applied Psychology.
- K, Sudi. (2013). *Effect of Transformational Leadership and Transactional Leadership on Employee Performance of Konawe Education Department at Southeast Sulawesi Province*. International Journal of Business and Management Invention, Volume 2 Issue 12. December.
- Kartika, Enda. W dan Thomas. S. K. (2010). *Analisi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di*

- Pakuwon Food Festival Surabaya*). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 12, No. 1, Maret: 100-112.
- Kristine, Erlene. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa*. Jurnal Eksekutif Volume 14 No. 2. Desember.
- Merke Memesah, M dan Amiartuti Kusumaningtyas. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik. Vol. 5, No. 3 – Juni 2009: 349-368 (JAMBSP).
- Miftha, Thoha. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rajawali Press: Jakarta.
- Paracha, M. Umer, Adnan Qomar, Anam. M, Imam, Ul-Hassan, dan Hamid, W. (2012). *Impact of leadership style (Transformational & Transactional leadership) On Employee Performance & Mediating Role of Job Satisfaction Study Of Private School (Educator) In Pakistan*. Global Journal of Management and Business Research. Vol 12 Issue 4 Version 1.0, March.
- Rivai, V., dan Sagala, Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. (2002). *Perilaku Organisasi Konsep: Kontrover Aplikasi, Jilid 1 dan 2*. PT. Prenhallindo: Jakarta.
- Rosnani, Titik. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak*. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan. Vol. 3, No. 1, 1-28.
- Rothfeldel, Kathrin, Michael, C.O, dan Robert, J. H. (2013). *The Impact Of Transformational, Transactional and non-leadership styles on employee job satisfaction in the German hispotality industry*. Tourism and Hospitality Research 12 (4): 201-214.
- Saleem, R, Azeem. M, and Asif, M. (2010). *Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan*. International Journal of Business and Management. Vol 5, No 11, November, 2010.
- Snell, A Scott dan Bohlander, George W. (2013). *Principles of Human Resource Management*. 16<sup>th</sup> Edition. South-Western, Cengage Learning.
- Subakti, Agung Gita. (2013). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Café X Bogor*. Binus Business Review. Vol 4 No. 2 November: 596-606.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.



- Suryawan, Ian N dan Richard, A. (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja*. Media Riset Bisnis & Manajemen, Vol. 13, No 1, April: 54-61.
- Susanty. A dan Sigit, W. B. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)*. Jati Undip, Vol. VII, No. 2, Mei 2012.
- Suyadi, Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta: BPFE.
- Tampi, Bryan Johannes. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado)*. Journal "Acta Diurna" Volume III No 4.

