

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Grand Kolopaking Kebumen

Akhmad Ilyas Rahmanyah

Manajemen

Universitas Putra Bangsa Kebumen

akhmadilyasr@gmail.com

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden pada penelitian ini semua karyawan Hotel Grand Kolopaking Kebumen sebanyak 39 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sehingga jumlah seluruh populasi digunakan untuk dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis jalur, dan uji sobel. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS 25.0 for windows. Hasil analisis koefisien jalur struktural I menunjukkan koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,372 dan variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,419. Hasil analisis koefisien jalur struktural II menunjukkan koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar -0,303, variabel motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,372, dan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,670. Dari uji sobel struktural I menunjukkan p-Value $< \alpha$ yaitu $0,027 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja. Sedangkan dari uji sobel struktural II menunjukkan p-Value $< \alpha$ yaitu $0,015 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of leadership style and work motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. The sampling method used is a non-probability sampling technique with saturated sampling technique. Saturated sampling is a sampling technique when all members of the population are used as samples. Respondents in this study were all employees of the Grand Kolopaking Hotel, Kebumen, totaling 39 employees. The sampling technique used is a saturated sample so that the total population is used as a sample. Data collection techniques using a questionnaire. Data analysis used is validity and reliability test, classic assumption test, hypothesis test, path analysis, and sobel test. Data processing tools use SPSS 25.0 for windows. The results of the structural path coefficient analysis I show that the regression coefficient of the leadership style variable on job satisfaction is 0.372 and the work motivation variable on job satisfaction is 0.419. The results of the structural path coefficient analysis II show that the regression coefficient of the leadership style variable on performance is -0.303, the work motivation variable is 0.372 on performance, and the job satisfaction variable is 0.670 on performance. From the structural sobel test I showed a p-value $< \alpha$, namely $0.027 < 0.05$ so it can be concluded that job satisfaction can mediate the relationship between leadership style and performance. Meanwhile, the structural sobel test II showed a p-value $< \alpha$, namely $0.015 < 0.05$ so it can be concluded that job satisfaction can mediate the relationship between work motivation and performance.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Job Satisfaction, and Performance

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 tujuan keberhasilan suatu perusahaan yaitu ditentukan oleh faktor karyawannya. Perusahaan dikatakan berhasil apabila di dalamnya terdapat individu yang memiliki kinerja yang baik. Tujuan suatu perusahaan dapat tercapai apabila karyawan didalamnya dapat bekerja dengan baik. Hal ini berarti kinerja yang baik hanya dapat diraih apabila para karyawan mampu bekerja sesuai dengan tuntutan dan persyaratan kerjanya. Sebaliknya kinerja yang buruk dapat terjadi jika tidak sesuai dengan persyaratan kerja yang telah ditentukan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pada dasarnya ditentukan oleh kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektifitas (efektifitas manusia, keuangan, teknologi, dan bahan baku), kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perorangan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bekerja, mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan memiliki lingkungan yang kondusif (Rosnani, 2012).

Kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena sebagian besar kegagalan dan kesuksesan sebuah organisasi ditentukan oleh kepemimpinan (Komba, 2013). Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang sering digunakan seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional berusaha untuk mengubah visioner menjadi visi kolektif dimana bawahan bekerja mewujudkan visi menjadi kenyataan. Kepemimpinan transformasional melibatkan lebih dari sekedar pemberian penghargaan atau hukuman. Sesuai dengan namanya, kepemimpinan transformasional fokus terhadap transformasi atau perubahan nilai

dasar, tujuan dan aspirasi karyawan (Rothfelder, dkk). Gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran disebut kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional memotivasi dan mempengaruhi bawahan dengan bertukar penghargaan dengan kinerja tertentu. Dalam sebuah transaksi, bawahan dijanjikan akan diberi reward apabila mampu menyelesaikan tugas sesuai kesepakatan. Dengan kata lain, pemimpin mendorong bawahannya untuk bekerja (Komba, 2013).

Menurut Wiyasha dalam Ni Wayan Suwithi (2013), Industri perhotelan termasuk dalam industri jasa yang menawarkan jasa pelayanan kamar, penyedia makanan dan minuman serta jasa lainnya bagi masyarakat umum yang dikelola secara komersil. Hotel merupakan salah satu sarana pendukung utama yang menunjang dalam bisnis di bidang pariwisata. Sejalan dengan perkembangan hotel di Indonesia pada umumnya dan kebumen pada khususnya yang mulai berkembang begitu pesat, sudah tentu akan menimbulkan iklim persaingan bisnis perhotelan yang semakin ketat. Hotel-hotel yang ada akan bersaing untuk memperoleh tingkat hunian sesuai dengan kelasnya masing-masing. Adanya peningkatan persaingan tersebut memaksa manajemen harus menentukan kebijakan yang tepat dalam usaha menarik konsumennya dan dalam memenuhi tujuannya yaitu memperoleh laba demi kelangsungan hidup hotel. Kebijakan yang dapat dilaksanakan selain menyediakan pelayanan yang memuaskan serta menyediakan fasilitas kamar, restoran, ruang pertemuan khusus dan fasilitas penunjang lainnya yang memadai, hotel pun harus memiliki strategi yang dapat menjadi daya penarik bagi konsumennya untuk memperoleh tingkat hunian yang tinggi.

Industri perhotelan di Kabupaten Kebumen mengalami perkembangan yang sangat pesat terutama dengan berdirinya hotel-hotel berbintang seperti Hotel Grand

Kolopaking dan Hotel Mexolie, maupun Hotel Melati seperti Hotel Candisari, Hotel Nilo, Hotel Grand Putra, Hotel Putra, Hotel Teleo Lodge. Salah satu Hotel berbintang yang terkenal di Kebumen adalah Hotel Grand Kolopaking, Hotel ini merupakan hotel berbintang 3 yang dulunya adalah Hotel Meotel dan saat ini sudah berganti nama menjadi Hotel Grand Kolopaking, dikarenakan Hotel Meotel Habis Kontrak dan tidak diperpanjang lagi kontraknya akhirnya Bapak Sugeng selaku pemilik Hotel menjadikannya Hotel Grand Kolopaking. Hotel Grand Kolopaking diambil nama kolopaking karena ingin juga ikut serta mengangkat sejarah yang ada dikebumen dan sepanjang sejarah pada masa kerajaan Majapahit, Panjer (sekarang Kebumen) masih berbentuk negara. Sejarah ini disebutkan secara jelas oleh S Hage M Nijhoff dalam bukunya "*Tidschrift Voor Indishche Taal Land-En Volkenkunde Deel XLIII Batavia*". Letaknya yang strategis menjadikan kebumen sebagai pelabuhan budaya Barat dan Timur. Hotel Grand Kolopaking Kebumen menggabungkan trend arsitektur terkini dengan element budaya jawa yang unik, diharapkan akan memberikan pengalaman hidup yang terbaik, sekaligus memberikan ketenangan yang menenangkan untuk menemukan kedamaian dalam kehidupan kota yang sibuk. Akomodasi kelas atas ditambah dengan berbagai fasilitas untuk menunjang kehidupan sehari-hari, Hotel Grand Kolopaking Kebumen benar-benar merupakan tempat peristirahatan yang tenang di jantung kota kebumen, terletak hanya 5 menit dari stasiun kebumen dan hanya berjalan kaki ke pusat kota "Tugu Walet".

Seluruh kegiatan karyawan Hotel Grand Kolopaking Kebumen telah tersusun dalam sebuah deskripsi pekerjaan. Karyawan

harus mampu memenuhi kebutuhan dari pengunjung hotel dengan memberikan pelayanan yang optimal. Oleh karena itu penting meneliti kinerja karyawan pada Hotel Grand Kolopaking Kebumen. Menurut General Manager dan beberapa karyawan Hotel Grand Kolopaking Kebumen, kinerja karyawan pada Hotel Grand Kolopaking Kebumen sudah berjalan dengan baik, seperti dari masing-masing karyawan telah menjalankan tugas nya masing-masing sesuai dengan tugas nya dengan baik. Karena mereka mendapatkan perhatian dan pendampingan secara khusus dari pemimpinnya. Karyawan yang sering berkomunikasi dengan pemimpin akan memiliki dukungan dari pemimpin dengan memiliki kepercayaan diri untuk menjalankan pekerjaannya, dorongan dari pemimpin untuk menjalankan tugas lainnya, mengambil tugas ekstra untuk mencapai tujuan kerja perusahaan. Karyawan dan atasan Hotel Grand Kolopaking Kebumen memiliki hubungan yang baik, ini terlihat dari pada saat atasan memperlakukan karyawannya secara adil, kemudian diberikan tugas tambahan diluar jam kerja untuk membantu persiapan event, karyawan tersebut bersedia untuk bekerja dan membantu yang lainnya dalam melakukan tugasnya, komunikasi antara pemimpin dan karyawan tersebut tidak kaku serta sangat demokratis antara atasan dan bawahan yang dimana para karyawan pun merasa lebih giat dalam bekerja, ketepatan waktu karyawan dalam menjalankan tugasnya, serta efektifitas para karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada para karyawan.

Aspek motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dimana dalam zaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan

setiap karyawan akan semakin bertambah seiring perkembangan zaman. 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 keamanan, serta kebutuhan aktualisasi diri. Dengan cara memotivasi karyawan secara individual adalah cara yang paling baik untuk mencapai tujuan organisasi, karena masing-masing individu dalam melaksanakan aktivitas mempunyai tujuan sendiri-sendiri, sehingga untuk menyatukan tujuan tersebut pemimpin hendaknya memperhatikan dengan memotivasi agar aktivitas karyawan tidak menyimpang dengan tujuan organisasi (Thoha, 2013). Oleh karena itu, motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang ada di Hotel Grand Kolopaking Kebumen, General Manager selalu memotivasi para karyawannya dengan cara Need for achievement, Need for power, Need for affiliation kepada semua karyawan yang ada di Hotel Grand Kolopaking Kebumen untuk menjalankan tugasnya dengan benar dan sesuai dengan tugasnya masing-masing, sehingga karyawan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya seperti yang dilakukan ataupun yang diajarkan atasan kepada bawahannya, selain itu juga di Hotel Grand Kolopaking Kebumen setiap karyawan yang rajin, disiplin, memiliki loyalitas tinggi, dan menjalankan tugasnya dengan baik akan memperoleh imbalan atau penghargaan dari atasan berupa hadiah ataupun penghargaan lainnya yang diberikan kepada para karyawannya yang nantinya para karyawan akan termotivasi dalam bekerja. Para karyawan dalam menjalankan tugasnya tidak terbebani sehingga para karyawan merasa senang ketika menjalankan tugasnya di Hotel Grand Kolopaking Kebumen. Giat dalam bekerja karena karyawan mencintai

pekerjaannya, dan didukung dengan lingkungan yang ada di Hotel Grand Kolopaking Kebumen yang nyaman.

Faktor lain 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 hasil kerja karyawan. Apabila karyawan tidak memiliki kepuasan kerja, besar kemungkinannya untuk melakukan tindakan menyimpang seperti halnya ketidakhadiran, tidak loyal, dan tingginya angka keterlambatan. Salah satu faktor yang menentukan meningkatnya kinerja suatu organisasi adalah kepuasan karyawan dalam bekerja yang artinya akan berdampak pada kinerja yang baik. Hasibuan (2001:202) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Pada Hotel Grand Kolopaking Kebumen para karyawan menjalankan pekerjaannya dengan puas. Dengan dibuktikan para karyawan yang bekerja di Hotel Grand Kolopaking Kebumen rata-rata sudah bekerja sampai tahunan dan itu membuktikan adanya kepuasan karyawan. Selain itu juga angka kedisiplinan para karyawan yang tinggi, para karyawan berangkat tepat waktu, memakai pakaian sesuai aturan yang berlaku, dan kerapian dalam berpenampilan pun sangat disiplin, selain itu juga dalam menjalankan tugasnya karyawan selalu dengan baik bahkan terkadang mendapatkan pujian dari para pelanggan, ketika ada event pun dapat berjalan dengan lancar, selain itu juga setiap satu bulan sekali diadakan penghargaan kepada karyawan yang memiliki dedikasi dan kinerja yang tinggi dan dimana itu menjadi salah satu prestasi kerja para karyawan yang akan berdampak baik pula bagi prestasi Hotel Grand Kolopaking Kebumen.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Hotel Grand Kolopaking Kebumen variabel-variabel yang akan diteliti adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan

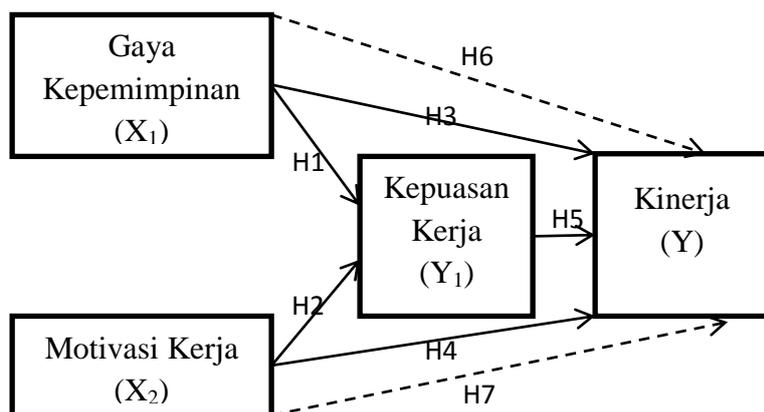
kerja, dan kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena yang terjadi di Hotel Grand Kolopaking Kebumen dengan didukung penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk menganalisis lebih lanjut dalam hal gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini memandang sangat pentingnya gaya kepemimpinan dan motivasi serta kepuasan kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal dari seorang karyawan. Dari uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Kolopaking Kebumen”.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif (positivisme). Pendekatan ini merupakan pendekatan penelitian yang bekerja dengan angka, datanya terwujud bilangan, dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau pengujian terhadap hipotesis yang bersifat spesifik dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel lain (Creswell, 2010). Pendekatan kuantitatif mendasarkan kajian pada prinsip rasional empirik. Oleh karena itu sebelum melakukan penelitian para peneliti harus menemukan permasalahan dan hipotesis untuk diuji berdasarkan atas kriteria-kriteria yang ditetapkan serta alat analisis yang akan digunakan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 39 karyawan dan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang

digunakan adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis jalur. Sedangkan r tabel dalam penelitian ini 0,333 dan t tabel dalam penelitian ini 2,036 dengan rumus dimana jumlah variabel bebas di kurang dengan jumlah responden.

Kerangka konseptual :



HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang sudah diujikan dinyatakan valid dan reliabel karena semua butir melebihi nilai r tabel dan nilai alpha. Sedangkan hasil pengaruh antara variabel bebas, intervening dan terikat di jelaskan sebagai berikut :

- Probabilitas signifikansi untuk variabel variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai t hitung sebesar $3,889 > 2,0281$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan

- kerja karyawan Hotel Grand Kolopaking Kebumen.
- b. Probabilitas signifikansi untuk variabel motivasi kerja mempunyai t hitung sebesar $4,357 > 2,0281$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Grand Kolopaking Kebumen.
 - c. Probabilitas signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai t hitung sebesar $-2,246 < 2,036$ dengan tingkat signifikansi $0,032 < 0,05$. Dengan nilai Coefficients Beta negatif, maka disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Kolopaking Kebumen.
 - d. Probabilitas signifikansi untuk motivasi kerja mempunyai t hitung sebesar $2,704 > 2,036$ dan tingkat signifikan $0,011 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Kolopaking Kebumen.
 - e. Probabilitas signifikansi untuk variabel kepuasan kerja mempunyai t hitung sebesar $4,540 > 2,036$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Kolopaking Kebumen. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan Hotel Grand Kolopaking Kebumen.
 - f. Berdasarkan hasil perhitungan sobel test $p\text{-Value} < \alpha$ yaitu $0,027 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam diterima. Kepuasan Kerja (Y1) dapat menjadi intervening antara Gaya

- Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja (Y2). Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan dalam menurunkan atau meningkatkan Kinerja dapat dipengaruhi adanya Kepuasan Kerja.
- g. Berdasarkan hasil perhitungan sobel test yaitu $p\text{-Value} < \alpha$ yaitu $0,015 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Y1) dapat menjadi intervening antara Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja (Y). Hal ini berarti bahwa tingkat Motivasi Kerja dapat lebih tinggi dalam meningkatkan Kerja dengan adanya Kepuasan Kerja.

PENUTUP

SIMPULAN

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Karyawan mengidentifikasi bahwa semakin baik tingkat Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kepuasan Kerja pada karyawan Hotel Grand Kolopaking Kebumen.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pegawai mengidentifikasi bahwa semakin baik tingkat Motivasi Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja pada karyawan Hotel Grand Kolopaking Kebumen.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja. Karyawan mengidentifikasi bahwa semakin kuat tingkat Gaya Kepemimpinan akan menurunkan Kinerja pada karyawan Hotel Grand Kolopaking Kebumen.

4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Karyawan mengidentifikasi bahwa semakin baik tingkat Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja pada karyawan Hotel Grand Kolopaking Kebumen.
 5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Karyawan mengidentifikasi bahwa semakin baik tingkat Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja pada karyawan Hotel Grand Kolopaking Kebumen.
 6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan berdampak pada Kinerja.
 7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Hal ini berarti Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, dan berdampak pada Kinerja.
- b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada karyawan Hotel Grand Kolopaking Kebumen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengidentifikasi bahwa semakin baik tingkat Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja pada karyawan Hotel Grand Kolopaking Kebumen. Masukan untuk Hotel Grand Kolopaking Kebumen perlu adanya peningkatan Motivasi yang bisa diukur diantaranya mutu pekerjaan yang meningkat, kepatuhan dalam aturan, dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaan. Ketika hasil mutu pekerjaan baik dan patuh terhadap aturan organisasi maka akhirnya memberikan penilaian bahwa karyawan tersebut memiliki rasa suka terhadap pekerjaan dan organisasi.
 - c. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Hotel Grand Kolopaking Kebumen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengidentifikasi bahwa semakin baik tingkat Motivasi Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja pada karyawan. Masukan untuk perusahaan untuk lebih bisa memantau apakah pegawai memiliki motivasi yang tinggi atau tidak dengan melihat mutu pekerjaan mereka, dengan adanya pemantauan terhadap pegawai, manajemen akan lebih mengetahui apakah pegawai tersebut memiliki kepuasan yang tinggi atau tidak.

IMPLIKASI

Implikasi Praktis

- a. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Hotel Grand Kolopaking Kebumen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengidentifikasi bahwa semakin baik tingkat Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan Hotel Grand Kolopaking Kebumen.

Implikasi Teoritis

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional bukan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut karena kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan atau anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi tanpa ditekan atau tertekan (Luthans, 2006:653). Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang sering kali memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Akan tetapi, tidak semua karyawan mau memperhatikan dan menjalankan motivasi maupun arahan dari pemimpin. Para karyawan justru tidak nyaman dalam bekerja dan tidak merasa leluasa jika pemimpin sering kali menyampaikan arahan sehingga para karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susastra dan Subudi (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada dasarnya para karyawan bekerja agar mendapat kompensasi yang sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan kepada mereka. Apabila kompensasi yang mereka terima sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepada mereka dan diperlakukan secara adil, pasti karyawan akan merasa puas dan semangat dalam bekerja. Studi ini memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sompie, Taroreh dan Lumintang (2019) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal kompensasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja.
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti apabila kondisi lingkungan kerja non fisik terjalin dengan baik maka akan semakin meningkatkan rasa puas seorang karyawan. Para karyawan akan merasa puas dan semangat dalam bekerja apabila hubungan antar rekan kerja maupun dengan atasan terjalin dengan baik, standar kerja maupun prosedurnya jelas, dan pemimpin bertanggungjawab penuh. Studi ini memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Indrawan (2018) dimana lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. lingkungan kerja non fisik diharapkan mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.
- d. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti apabila dalam suatu perusahaan pemimpinnya merupakan pemimpin yang transformasional, kompensasi yang diterima para karyawan diberikan secara adil dan sesuai, dan adanya lingkungan kerja non fisik yang terlaksana dengan baik maka para karyawan akan merasa terpuaskan.

DAFTAR PUSTKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Kelima. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.

- As'ad, Moh, 2004. *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Bernardin and Russel. (2012). *Human Resource Management*. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, prentice Hall.
- Bittbel, L., Newstrom, J. (2006). *What Every Supervisor Should Know: The Complete Guide to Supervisory Management*. New York: McGraw-Hill, Inc. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- 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.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Hasibuan Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta Bumi Aksara.
- Putri, E. N., & Ardiana, I. D. K. R. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui kepuasan kerja di lingkungan its surabaya. *Management & Accounting Research Journal, 3(2)*.
- Rosi, F., & Indrasari, M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi pada kinerja karyawan di sidoarjo. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr. Soetomo, 27(2)*.
- Sayuti. (2006). *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiarto, A. (2019). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (pns) pada upkd pasar disperindag kabupaten kebumen*. Skripsi
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yancomala, O. (2020). Hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja

pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 534-541.

Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Rajawali Pers, Jakarta

Wibowo, I., & Saputra, W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2).