

---

## **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Maqna Hotel Gorontalo**

*Irfan Bandu<sup>1</sup>, Andi Yusniar Mendo<sup>2</sup>, Endi Rahman<sup>3</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>  
Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>  
Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

*E-mail: [irfanbandu321@gmail.com](mailto:irfanbandu321@gmail.com)*

---

**Abstract:** *This study aims to determine 1) the effect of transformational leadership on employee job satisfaction. 2) the effect of work facilities on employee job satisfaction. 3) the effect of transformational leadership and work facilities on employee job satisfaction. The sampling technique uses probability sampling, which is a sampling technique that provides an opportunity for each element or member of the population to be selected as a sample. All populations were used as samples, namely a total of 83 employees. Multiple regression analysis test. The results showed that 1) Partially, transformational leadership has an effect on employee job satisfaction as indicated by the t-count of 2.559 > t-table of 1.663. 2) Partially work facilities have an effect on employee job satisfaction indicated by the t value of 1.296 > t table of 1.663. 3) While simultaneously transformational leadership and work facilities have an effect on employee job satisfaction as shown by the F test, where F count 11.027 > F table 3.11 with a significance level of 5%. The R Square value in this study is the transformational leadership variable and work facilities in explaining the employee job satisfaction variable of 0.216 or 21.6% which is in the moderate category, while 78.4% is influenced by other variables not explained in this study such as work environment variables, compensation, and organizational culture.*

**Keywords:** *Transformational leadership; Work Facilities; Employee Job Satisfaction*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. 2) pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. 3) pengaruh kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* yaitu teknik penentuan sampel yang memberi peluang/ kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Semua populasi digunakan sebagai sampel yaitu sejumlah 83 karyawan. Uji analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t hitung 2,559 > t tabel 1,663. 2) Secara parsial fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t hitung 1,296 > t tabel 1,663. 3) Sedangkan secara simultan kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di tunjukkan dengan uji F, dimana F hitung 11,027 > F tabel 3,11 dengan tingkat signifikansi 5%. Nilai *R Square* dalam penelitian ini adalah variabel kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 0,216 atau 21,6% masuk dikategori sedang, sedangkan 78,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi.

**Kata Kunci:** **Kepemimpinan Transformasional; Fasilitas Kerja; Kepuasan Kerja Karyawan**

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan tujuan organisasi maupun perusahaan, sumber daya manusia yang diperkerjakan organisasi ataupun perusahaan haruslah sumber daya yang berkualitas dan profesional, agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik. Sehingga kunci pokok dari berhasilnya kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan ialah sumber daya manusia, karena berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan/organisasi ditentukan oleh karyawan dalam mencapai tujuannya.

Prasadja Ricardianto (2018:15), manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal. Dalam perusahaan sendiri kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan untuk menunjang dan menopang keberlangsungan perusahaan itu sendiri. Jika perusahaan telah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka yang harus dilakukan adalah mempertahankan atau meningkatkan kualitas sdm tersebut, dan salah satu cara untuk mempertahankan ataupun meningkatkan kualitas sdm tersebut adalah meningkatkan kepuasan kerja dari sumber daya manusia yang ada (karyawan).

Kepuasan kerja sendiri merupakan bentuk reaksi yang dirasakan oleh para karyawan agar dapat menjadi perhatian pemimpin perusahaan. Sudaryo, Agus & Nunung, (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung akan memiliki perasaan dan pemikiran yang positif akan pekerjaan yang dilakukan, begitupun sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas akan pekerjaan maka karyawan akan berpikiran negatif (*negative thinking*) terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Sudaryo, Agus, & Nunung (2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, gaji sebagai bayaran yang diterima akibat dari pelaksanaan kerja, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan (pemimpin), promosi dan lingkungan kerja. Jadi gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan agar tercapainya kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut Moenir (Munawirsyah, 2017:47) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dalam pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Sedangkan, Fasilitas Kerja merupakan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karwawan atau pegawai. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang sesuai dan terpelihara dengan teratur akan membantu melancarkan proses pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Penyediaan fasilitas yang lengkap juga dijadikan sebagai penopang untuk bekerja agar pekerjaan dapat dilakukan dengan baik.

Pada umumnya fasilitas kerja berfokus pada pekerjaan organisasi atau perusahaan yang membantu karyawan dalam berbagai kegiatan untuk memperlancar pekerjaan. Agar tujuan tersebut dapat tercapai maka harus diperlukan fasilitas yang mumpuni. (Husnan, 2002) fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan atau bantuan terhadap para karyawan untuk membantu dan memenuhi akan setiap kebutuhan karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu fasilitas kerja sangatlah penting bagi organisasi ataupun perusahaan karena, fasilitas kerja dapat menunjang kepuasan karyawan.

Agar kepuasan kerja dapat dicapai, tidak hanya membutuhkan fasilitas kerja yang memadai tetapi juga harus ditopang dengan gaya kepemimpinan yang baik seperti kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan transformasional yang tidak hanya sebatas hubungan kerja, tetapi lebih mengarah pada pemberian motivasi, pemberian perhatian kepada individu (karyawan) dan lain-lainnya, yang mengarah pada manusia yang memiliki hak asasi.

Menurut Bass (1998) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan menerapkan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, diharahi loyal dan respek kepada pemimpinnya. Gaya kepemimpinan seperti yang dikatakan oleh (Bernarto et al., 2020), yakni kepemimpinan transformasional mencirikan adanya kemampuan seorang pemimpin yang dapat memahami kebutuhan pengikutnya dan mampu untuk memotivasi mereka. Adanya penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat membuat bawahan merasa loyal, respek kepada atasannya atas pemenuhan kebutuhan dan motivasi yang diberikan sehingga karyawan mendapatkan kepuasan dalam berkerja, pada akhirnya bawahan akan termotivasi melakukan lebih dari yang diharapkan.

Persaingan perkembangan bisnis di Indonesia adalah salah satu fenomena yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, terlebih dengan adanya globalisasi dibidang ekonomi pada zaman sekarang ini yang semakin membuka peluang bagi perusahaan asing untuk turut berkompetisi dalam menjangkau konsumen, hal tersebut menyebabkan banyak industri terutama industri jasa yang berkembang dengan cepat dan perusahaan yang ingin bertahan harus menyesuaikan dengan keadaan yang ada. Salah satu bisnis yang berkembang dengan cepat saat ini adalah industri dibidang jasa perhotelan. Sebelumnya fungsi hotel hanya sebagai tempat bermalam bagi konsumen yang melakukan perjalanan, namun seiring berjalannya waktu fungsi hotel mengalami peningkatan dimana pada saat ini seringkali hotel digunakan untuk acara rapat suatu instansi, acara pernikahan, *launching* produk baru ataupun sebagai sarana untuk berakhir pekan.

Dengan maraknya pertumbuhan hotel pada saat ini, perusahaan dibidang jasa perhotelan dituntut agar dapat bertahan dan mampu berkembang sesuai dengan kondisi yang ada. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan observasi awal dengan salah satu manager di Maqna Hotel Gorontalo, penulis menemukan bahwa ketidakpuasan kerja terjadi pada karyawan di Maqna Hotel Gorontalo, hal ini ditandai dengan adanya indisipliner karyawan, karyawan yang melakukan protes/ke manager, dan juga penulis menemukan bahwa kurangnya fasilitas kerja bagi karyawan seperti tempat untuk karyawan beristirahat.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan, serta pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan mendapatkan hasil yang beragam seperti yang dilakukan oleh (Yandra Rivaldo dan Sri Langgeng Ratnasari, 2020) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam, penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Chandra Lukita, 2017) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai Lembaga Kursus Bahasa Inggris sewilayah Ciayumajakuning. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Budi Darma, Arna Suryani, Yunan Surono, 2018) menemukan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari, penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Ratag Pingkan Elisabeth Vonny, 2016) yang menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas dan dengan adanya hasil penelitian terdahulu yang saling bertentangan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian kembali dengan variabel kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja digabungkan secara bersamaan dengan variabel dependen kepuasan kerja karyawan di Hotel Maqna Gorontalo. Karena itu, judul yang dipilih oleh peneliti adalah "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" dengan melakukan penelitian di Maqna Hotel Gorontalo.

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi tempat penelitian ini dilakukan di hotel Maqna Gorontalo, yang beralamat di jalan Jl. Sultan Botutihe No. 88 Kelurahan Heledulaa Selatan Kecamatan Kota Timur Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo. Waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti berlangsung selama 6 bulan, yang mencakup semua langkah-langkah penelitian mulai dari survey awal, pelaksanaan penelitian sampai dengan sidang skripsi.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer. Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dengan memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Maqna Hotel Gorontalo. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiono, 2018).

Penelitian ini tergolong kedalam penelitian kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan statistic deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Wahyu, 2019).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat TIGA macam, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y). Sedangkan variabel independen pada penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional (X1), dan Fasilitas Kerja (X2). Sugiyono (2017:173) mengatakan bahwa, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Maqna Hotel Gorontalo dengan jumlah 83 orang.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### Uji Validitas

Uji validitas ini diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisioner yang dipakai dalam penelitian dapat menghasilkan data yang valid dengan menggunakan analisis Pearson correlation. Acuan pengambilan keputusan dalam menentukan apakah kuisioner validitas adalah dengan melihat nilai *pearson correlation* dengan *cut off* 0,3 sehingga jika nilai menunjukkan >0,3 maka kuisioner dinyatakan valid. Berikut merupakan hasil pengujian validitas.

Tabel 1 Nilai Pearson Correlation Variabel X1

Item Pertanyaan	Variabel X1		
	Person Correlation	Cut Off	Keterangan
X1.P1	0,920	0,3	Valid
X1.P2	0,926	0,3	Valid
X1.P3	0,915	0,3	Valid
X1.P4	0,867	0,3	Valid
X1.P5	0,939	0,3	Valid
X1.P6	0,927	0,3	Valid
X1.P7	0,929	0,3	Valid
X1.P8	0,720	0,3	Valid
X1.P9	0,748	0,3	Valid
X1.P10	0,829	0,3	Valid
X1.P11	0,839	0,3	Valid
X1.P12	0,820	0,3	Valid

Sumber: data sekunder, diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Kepemimpinan Transformasional tersebut maka responden dapat menjawab semua butir pertanyaan. Dimana hasilnya dari 12 pertanyaan menunjukkan nilai lebih besar dari 0,3, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kuisioner yang digunakan adalah valid.

Tabel 2. Nilai Pearson Correlation Variabel X2

Variabel X2			
Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Cut Off	Keterangan
X2.P1	0,970	0,3	Valid
X2.P2	0,972	0,3	Valid
X2.P3	0,935	0,3	Valid
X2.P4	0,837	0,3	Valid
X2.P5	0,966	0,3	Valid
X2.P6	0,960	0,3	Valid

Sumber: data sekunder, diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Fasilitas Kerja tersebut maka responden dapat menjawab semua butir pertanyaan. Dimana hasilnya dari 6 pertanyaan menunjukkan nilai lebih besar dari 0,3 sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kuisiener yang digunakan adalah valid.

Tabel 3. Nilai Pearson Correlation Variabel Y

Variabel Y			
Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Cut Off	Keterangan
Y.P1	0,860	0,3	Valid
Y.P2	0,880	0,3	Valid
Y.P3	0,748	0,3	Valid
Y.P4	0,878	0,3	Valid
Y.P5	0,756	0,3	Valid
Y.P6	0,745	0,3	Valid
Y.P7	0,890	0,3	Valid
Y.P8	0,830	0,3	Valid
Y.P9	0,871	0,3	Valid
Y.P10	0,864	0,3	Valid
Y.P11	0,795	0,3	Valid
Y.P12	0,690	0,3	Valid
Y.P13	0,823	0,3	Valid
Y.P14	0,741	0,3	Valid
Y.P15	0,700	0,3	Valid

Sumber: data sekunder, diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Kepuasan Kerja Karyawan tersebut maka responden dapat menjawab semua butir pertanyaan. Dimana hasilnya dari 15 pertanyaan menunjukkan nilai lebih besar dari 0,3, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kuisiener yang digunakan adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisiener yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dengan menggunakan analisis Cronbach alpha dengan cut off 0,6 sehingga jika nilai menunjukkan >0,6 maka kuisiener dinyatakan reliabel. Berikut merupakan hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 4 Nilai Alpha's Cronbach

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,969	12
Fasilitas Kerja (X2)	0,973	6
Kepuasan Kerja Karyawan (y)	0,960	15

Sumber; data sekunder, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai cronbach alpha Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,969, sedangkan Fasilitas Kerja sebesar 0,973 dan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,960. Ini berarti semua item pertanyaan/pada setiap variabel penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini dikarenakan nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60.

### Uji Analisis Dekriptif

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan memberikan kuisisioner kepada responden. Dalam penelitian ini, kuisisioner yang telah disebar oleh peneliti berjumlah 83 kuisisioner dan semua kuisisioner Kembali serta dapat dianalisis dengan respon rate sebesar 100%. Berikut tabel tingkat pengembalian kuisisioner.

Tabel 5 Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuisisioner

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Jumlah kuisisioner yang disebar	83	100
Jumlah kuisisioner yang tidak Kembali	0	0
Jumlah kuisisioner yang ditanya tidak lengkap	0	0
Jumlah kuisisioner yang tidak diisi	0	0
Jumlah total kuisisioner yang dapat di analisis	83	100

Sumber; data sekunder, diolah 2022

Berdasarkan hasil pengembalian kuisisioner kemudian dilakukan analisis statistic deskriptif. Analisis deskriptif diperlukan untuk menganalisis dan menggambarkan hasil data dari jawaban kuisisioner yang telah disebar kepada para responden. Penyajian data hasil penelitian ini menggunakan tabel distribusi frekuensi karena jumlah data yang disajikan cukup banyak sehingga diharapkan menjadi lebih efisien dan komunikatif. Untuk variabel X1, X2 dan Y menggunakan distribusi frekuensi yang diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden dengan nilai skor tertinggi 5 dan skor terendah 1, sehingga dasar pengukuran penelitian ini mengacu pada kriteria skala berikut:

Tabel 6 Rentang Skala

No	Rata-Rata Skor	Presentase Skor	Kriteria
1	1-1,99	20,00% - 40,00%	Tidak Baik
2	2-2,99	40,01% - 60,00%	Cukup Baik
3	3-3,99	60,01% - 80,00%	Baik
4	4-4,99	80,01% - 100,00%	Sangat Baik

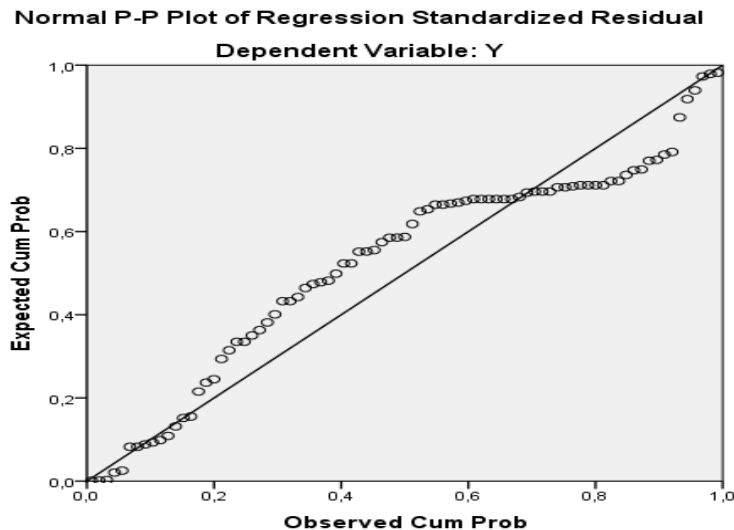
Sumber: Kuncoro (2017)

Berdasarkan hasil kuisisioner yang telah kembali dan telah di analisis, maka diperoleh gambaran jawaban responden untuk variabel X1 (kepemimpinan transformasional), X2 (fasilitas kerja) dan variabel Y (Kepuasan Kerjasama) dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik apabila terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada regresi biasanya menggunakan beberapa metode, yaitu dengan metode *One Kolmogorov-Smirnov Z* (Sari, 2019). Uji normalitas menggunakan aplikasi SPSS statistic 22. Untuk mendeteksi residual distribusi normal atau tidak dalam penelitian ini untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*. Uji normalitas ini menggunakan Program SPSS 22 for windows.



Gambar 1. Normal P Plot

Gambar 1 tersebut menunjukkan bahwa seluruh titik-titik (data) yang digunakan mengikuti garis regresi (diagonal) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi secara normal, sehingga asumsi normalitas pada penelitian ini telah tercapai.

### Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,121	6,663		4,971	,000
	X1	,630	,394	,502	2,599	,000
	X2	,087	,694	,040	1,926	,000

Sumber; data sekunder, diolah 2022

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Adapun hasil regresi tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut: Berdasarkan hasil pengujian diatas dengan menggunakan metode regresi/linear berganda, maka dapat dituliskan persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1x_1 + b_2x_2 + e \\
 Y &= 33,121 + 0,630 + 0,087 + e
 \end{aligned}$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 33,121 menunjukkan nilai rata-rata variabel Kepuasan Kerja sebesar 33,121 dengan ketentuan nilai variabel Kepemimpinan Transformsasional dan Fasilitas Kerja bernilai konstan.
2. Nilai koefisien regresi variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional).

3. sebesar 0,630 atau sebesar 63,0% menunjukkan setiap variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 63,0%.

Nilai koefisien variabel X2 (kFasilitas Kerja) sebesar 0,087 atau 0,87% menunjukkan setiap variabel fasilitas kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,87%.

#### Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel independen (Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja). Sebelum melakukan uji t (parsial), adapun tahapan pengujian yang akan dilakukan sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,121	6,663		4,971	,000
	X1	,630	,394	,502	2,599	,000
	X2	,087	,694	,040	1,926	,000

Sumber; data sekunder, diolah 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat nilai t-hitung variabel endorsement sebesar 4,744 untuk mendapatkan simpulan apakah Ho diterima atau ditolak, maka terlebih dahulu harus ditentukan nilai t-tabel yang akan digunakan. Nilai t-tabel bergantung pada besarnya df (degree of freedom) atau derajat kebebasan serta tingkat signifikansi yang akan digunakan. Jumlah responden pada penelitian ini adalah sebanyak 83 responden, dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% (0,05) dan nilai df sebesar  $n-k-1 = 83-1-1 = 81$  maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,663. Berdasarkan hasil analisis data pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai t- hitung lebih besar dari t-tabel ( $4,744 > 1,663$ ). Sedangkan untuk nilai signifikan sistem informasi manajemen adalah lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Ini berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% (0,05) variabel sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengambilan keputusan.

#### Uji f

Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Cara mengujinya yaitu dengan melihat kolom F dan nilai signifikansi yang terdapat dalam tabel anova. Berikut adalah hasil uji simultan (Uji-F).

Tabel 9 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3381,421	2	1690,711	11,027	,000 <sup>b</sup>
	Residual	12266,097	80	153,326		
	Total	15647,518	82			

Sumber; data sekunder, diolah 2022



Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  (11,027) sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% sebesar (3,11). Maka dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung}$  (11,027) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,11) yang artinya hipotesis diterima.

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Koefisien determinasi juga dapat diartikan kemampuan variabel X (independen) mempengaruhi variabel Y (dependen). Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y (Sari, 2019). Nilai  $R^2$  terletak antara 0 sampai dengan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS statistik 22. Dari hasil analisis data diperoleh hasil seabagai berikut:

Tabel 10 Uji Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,465 <sup>a</sup>	,216	,197	12,382

Sumber; data sekunder, diolah 2022

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan dengan angka atau nilai r square sebesar 0,216. Maka dapat disimpulkan bahwa variasi variabel independen Kepepemimpinan Transformasional (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) dalam menjelaskan variabel dependen (Kepuasan Kerja) sebesar 0,216 atau 21,6%, sedangkan 78,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan uji analisis deskriptif variabel dengan menganalisis dan menggambarkan hasil data dengan jawaban kuesioner yang telah disebarakan pada responden. Pada pernyataan pimpinan Maqna Hotel Gorontalo selalu menciptakan lingkungan kerja yang baik pada indikator *individualized consideration* (pertimbangan individu) pada variabel independen, mendapatkan mendapatkan nilai frekuensi terbesar dibandingkan dengan pernyataan yang lain dan termasuk dalam kriteria sangat baik. Hal ini membuktikan bahwa pertimbangan individu/1seorang pimpinan dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang baik menjadi faktor kepuasan berkerja karyawan di Maqna Hotel Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Maqna Hotel Gorontalo diterima. Ini dibuktikan dengan hasil analisis statistik perhitungan uji t yang menggunakan SPSS 22, dimana pengujian tersebut menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t-Tabel. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh yang dilakukan oleh pimpinan maka akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan di Maqna Hotel Gorontalo. Kepemimpinan transformasional yang dilakukan secara efektif dan efisien dapat menentukan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Komang AdeYunita Sari, Wayan Gede Supartha, I Gede Riana, (2017) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut dipertegas dengan penelitian Sheila A., Boamah, PhD, RN., et al, (2017), pemimpin transformasional sangat penting untuk meningkatkan kepuasan perawat di tempat kerja.

### Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji analisis deskriptif variabel dengan menganalisis dan menggambarkan hasil data dengan jawaban kuesioner yang telah disebarakan pada responden. Pada pernyataan peralatan kerja di Maqna Hotel Gorontalo terawat dengan baik pada indikator peralatan kerja dan

pernyataan perlengkapan kerja di Maqna Hotel Gorontalo dapat mempermudah pekerjaan karyawan pada indikator perlengkapan kerja pada variabel independen, sama-sama mendapatkan nilai frekuensi terbesar. Hal ini membuktikan bahwa peralatan kerja dan perlengkapan kerja yang terawat dengan baik serta dapat mempermudah pekerjaan karyawan menjadi faktor kepuasan berkerja karyawan di Maqna Hotel Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Maqna Hotel Gorontalo diterima. Ini dibuktikan dengan hasil analisis statistik perhitungan uji t yang menggunakan SPSS 22, dimana pengujian tersebut menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel. Hal ini berarti bahwa semakin lengkap fasilitas kerja yang di sediakan maka semakin meningkat pula tingkat kepuasan kerja karyawan yang ada di Maqna Hotel Gorontalo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi Darma, Arna Suryani, Yunan Surono, (2018) menemukan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Maqna Hotel Gorontalo. Sehingga dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima. Ini dibuktikan dengan hasil analisis statistik perhitungan uji-f yang menggunakan SPSS 22, dimana pengujian tersebut menunjukkan nilai f-hitung lebih besar dari f-tabel. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Effendy dan Annisa Hazrida (2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa, baik secara simultan maupun parsial, Gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Negeri Sipil Kantor Bupati Kabupaten Tapanuli Tengah. Temuan tersebut membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional terutama melalui *Idealized Influence*, *Inspitational Motivatioan*, *Intellectual Simulation* dan *Individualized Consideration* mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam hal peningkatan motivasi, ide kreatif, pemecahan masalah dan menciptakan lingkungan kerja yang baik saat berkerja. Begitupun dengan Fasilitas Kerja yang mampu meningkatkan Kepuasan Kerja, dalam artian bahwa fasilitas kerja yang lengkap, terawat dan mudah digunakan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang di dapat, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa fasilitas kerja berpengaruh kepuasan kerja. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai fasilitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja berpengaruh kepuasan kerja diterima.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh, Aceh.

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Isalman, Yusuf, A. R., & I., F. R. (2019). Pengaruh Harga Dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian Online Di Facebook Group Kendari Jual Beli Cepat (Kjbc). *Seminar Nasional Inovasi Dalam Penelitian Sains, Teknologi Dan Humaniora - Inobali*, 1134–1142.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J., (1994), *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*, Sage, Thousand Oaks.
- Bass, B.M. (1998). *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact*.
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from Indonesian teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 5495–5503.
- Darma, B., Suryani, A., & Surono, Y. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 3(2), 170.
- Fattah. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara (Anggota IKAPI).
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Individu, P. K., Dan, K., Kerja, F., & Tewel, B. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tropica Cocoprima Lelema. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 332–341.
- Husnan. (2002). *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: BPFE.
- Lukita, C. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai. *Kontigensi*, 5(1), 45–56.
- Moenir. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Munawirsyah, Isnani. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam*. *Jurnal Bisnis Administrasi*. Volume 06 Nomor 01, 44-51.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Suryani, E. (2019). Pengaruh Akuntansi Manajemen Terhadap Pengambilan Keputusan Di Pt. Cerenti Subur Kabupaten Kuantan Singingi (Studi Empiris Pada Pt. Cerenti Suburkuantan Singingi Pada Periode 2013-2015). *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689–1699. [www.Journal.Uta45jakarta.Ac.Id](http://www.Journal.Uta45jakarta.Ac.Id)
- Rafferty, A and Griffin, M, (2004). *Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extension The Leadership Quarterly*, 15 (3), 329-354.
- Rahayu et al. (2014). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, dan Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP)*

*Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Provinsi Riau (Studi Empiris Pada SKPD Provinsi Riau). JOM FEKON Vol. 1 Nomor. 2.*

- Ricardianto, P. (2018). *"Human Capital Management"*. Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Vonny, R. P. E. (2016). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 407-418.
- Sari, S.P. (2019). Pengaruh *Operating Cash Flo, Company Growth, Leverage, Dan Opinion Shopping* Terhadap Opini Audit Going Concern.
- Sitompul. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya*.
- Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi I*. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Vonny, R. P. E. (2016). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 407-418.