

**PERBEDAAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN BERDASARKAN
EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN SITUASIONAL**

Prieska Wijaya

ABSTRAK

Penelitian komparatif ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan efektivitas kepemimpinan situasional. Subjek dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan dan supervisor PT. Adi Satria Abadi (PT. ASA). Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 84 subjek. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada perbedaan kepuasan kerja berdasarkan efektivitas kepemimpinan situasional. Apabila gaya kepemimpinan situasional efektif, maka kepuasan kerja tinggi, sedangkan apabila gaya kepemimpinan situasional tidak efektif maka kepuasan kerja karyawan rendah. Metode pengumpulan data menggunakan 4 skala, yaitu skala kepuasan kerja (MSQ), skala kematangan pekerjaan dan psikologis, skala perilaku hubungan, dan skala perilaku tugas. Skala kepuasan kerja memiliki koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,866, skala kematangan pekerjaan dan psikologis memiliki koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,966, skala perilaku hubungan memiliki koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,952, sedangkan skala perilaku tugas memiliki koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,957. Kriteria dalam menentukan kepemimpinan situasional yang efektif dan yang tidak efektif adalah dengan cara menyesuaikan skor kematangan pekerjaan dan psikologis dengan skala perilaku hubungan dan skala perilaku tugas. Apabila gaya kepemimpinan situasional efektif diberikan skor 1, sedangkan untuk gaya kepemimpinan tidak efektif diberikan skor 0. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji *Independent Samples T-Test*. Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,254 dengan p sebesar 0,800 ($p > 0,05$). Maka dari itu, H_0 diterima yang berarti bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan berdasarkan efektivitas gaya kepemimpinan situasional.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Efektivitas Gaya Kepemimpinan Situasional

**THE DIFFERENCE OF WORKING SATISFACTION BASED ON
SITUATIONAL LEADERSHIP AFFECTIVITY**

Prieska Wijaya

ABSTRACT

The aim of this research is to find out the difference of working satisfaction based on situational leadership affectivity. The subjects of this research are 84 employees of PT. Adi Satria Abadi. The hypothesis of this research is there is differences between working satisfaction based on situational leadership affectivity. If the situational leadership is effective, therefore working situational is high. Whereas, if the situational leadership is ineffective, therefore the working satisfaction is low. The method of the data collection uses 4 scales, they are working satisfaction scale (MSQ), job and psychological scale, relationship behavior scale, and task behavior scale. The work satisfaction scale has 0.866 of Alpha Cronbach reliability co efficiency. The job and psychological maturity scale has 0.966 of Alpha Cronbach reliability scale. The relationship behavior scale has 0.952 of Alpha Cronbach reliability scale. The task behavior scale has 0.957 of Alpha Cronbach reliability co efficiency. The criterion in defining whether it is an effective or ineffective situational leadership is by adjusting the score of job and psychological maturity scale with the score of relationship behavior scale and the score of task behavior scale. If the leadership style is ineffective, the score will be 1, but if the leadership style is ineffective, the score will be 0. The data analysis uses Independent Samples T-Test. The result of this research shows that the t-calculate score is -0.254 with the p of 0.800 ($p > 0.05$). Therefore, the accepted H_0 means that there is no significant difference in the employees working satisfaction based on the situational leadership affectivity.

Keywords : working satisfaction, situational leadership affectivity