JURNAL FOKUS MANAJEMEN
e-ISSN 2809-9141
p-ISSN 2809-9931
OPEN ACCESS
sinta

The Influence Of Situational Leadership And Employee Engagement On Employee Performance At The Alts Hotel Palembang

Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di The Alts Hotel Palembang

Siti Nabila [1)]; Esty Naruliza [2)]; Asma Mario [3)]; R. Y. Effendi [4)]
[1,2,3)]*Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitasi IBA*
Email:[1)]sitinabila052003@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [16 September 206]
Revised [04 November 2026]
Accepted [05 November 2026]

KEYWORDS
Situational Leadership, Employee Engagement, Employee Performance, Hotel.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK
Sumber daya manusia berperan penting dalam keberhasilan organisasi, khususnya di industri perhotelan. Kepemimpinan situasional dan employee engagement dapat mendorong kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di The Alts Hotel Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif terhadap 94 responden. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional dan employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan (0,000 < 0,05). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi karyawan serta keterlibatan karyawan yang tinggi dapat mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Kedua faktor tersebut juga secara bersama-sama mendukung terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik di The Alts Hotel Palembang. Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan situasional dan employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,690 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 69% variasi kinerja karyawan. Perusahaan disarankan meningkatkan kepemimpinan situasional dan employee engagement.

ABSTRACT
Human resources play a crucial role in organizational success, particularly in the hospitality industry. Situational leadership and employee engagement can drive employee performance. This study aims to determine the influence of these two variables on employee performance at The Alts Hotel Palembang. This study used a quantitative approach with descriptive methods and involved 94 respondents. Data were obtained through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS 27. The results showed that situational leadership and employee engagement had a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously (0.000 < 0.05). The results indicate that leaders who adapt their leadership style to employee conditions and who maintain high employee engagement can encourage employees to work optimally. These two factors also contribute to improved employee performance at The Alts Hotel Palembang. Based on the results, situational leadership and employee engagement significantly influence employee performance. The Adjusted R Square value of 0.690 indicates that both variables explain 69% of the variation in employee performance. The company is advised to improve situational leadership and employee engagement.

PENDAHULUAN

Keberhasilan operasional perhotelan modern sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) (Tholib dkk., 2024). Di The Alts Hotel Palembang, optimalnya kinerja SDM berbanding lurus dengan kelancaran pelayanan lapangan, di mana kualitas pelayanan tersebut dinilai dari tingkat kepuasan konsumen (Naruliza & Purwaningsih, 2017). Secara umum, efektivitas organisasi selalu ditopang oleh performa individu di dalamnya, sehingga penurunan kinerja SDM berisiko memicu kegagalan operasional (Mario & Ramadhany, 2019). Namun, fluktuasi tingkat hunian kamar akibat renovasi fasilitas memicu ketidakstabilan tenaga kerja dan meningkatkan angka perputaran kerja (turnover). Fenomena ini mengindikasikan perlunya evaluasi faktor internal organisasi, khususnya efektivitas kepemimpinan dan keterikatan kerja karyawan. Namun, dinamika tingkat hunian kamar akibat renovasi fasilitas sering kali memicu ketidakstabilan tenaga kerja dan meningkatkan angka perputaran kerja (turnover). Fenomena ini menjadi indikasi awal bagi manajemen mengenai pentingnya mengevaluasi faktor internal organisasi, khususnya efektivitas kepemimpinan dan tingkat keterlibatan kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di The Alts Hotel Palembang saat ini cenderung mengombinasikan beberapa pendekatan, seperti penyampaian arahan rutin melalui *morning briefing* serta penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) secara ketat. Namun, dalam pelaksanaannya Penerapan kepemimpinan situasional di hotel ini belum optimal ditandai dengan adanya kendala

komunikasi dua arah, instruksi yang kurang mendalam, dan ketidakjelasan prospek karier staf. Padahal, fleksibilitas pemimpin dalam memahami kompetensi bawahan sangat krusial agar kerja lapangan terarah (Angelovski et al., 2025). Di sisi lain, employee engagement belum merata karena ritme kerja yang dinamis memicu kelelahan fisik dan penurunan motivasi staf pelaksana. Keterikatan ideal semestinya mencakup investasi energi fisik, kognitif, dan emosional (vigor, dedication, absorption) agar karyawan berkontribusi sukarela (Schaufeli & Bakker, 2023). Hal ini krusial mengingat tindakan individu dalam organisasi tidak sekadar berbasis rasionalitas mutlak, melainkan sangat dipengaruhi oleh aspek psikologis sosial serta dinamika emosional di lingkungan kerja (Mario & Ikraam, 2023).

LANDASAN TEORI

Manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan, karyawan, maupun masyarakat dapat tercapai secara optimal (Hasibuan, 2019). Selanjutnya, manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis dalam mengelola aset manusia di dalam organisasi. Dalam hal ini, karyawan dipandang sebagai aset penting yang perlu dikelola secara efektif melalui berbagai kebijakan dan praktik manajemen agar mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Sedyowidodo, 2024). Manajemen sumber daya manusia adalah seperangkat proses, praktik, program, dan sistem yang terintegrasi dalam organisasi yang berfokus pada penempatan serta pengembangan karyawan secara efektif (Patterson, 2023).

Kepemimpinan Situasional

Pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan tingkat kesiapan, kompetensi, dan kematangan bawahan mereka dalam melaksanakan tugas. Pendekatan ini menyarankan agar pemimpin menentukan kapan harus memberikan arahan yang jelas, menawarkan dukungan, atau mendelegasikan tanggung jawab kepada karyawan sesuai dengan kondisi yang dihadapi (Northouse, 2021). Kepemimpinan situasional juga menekankan pentingnya pemimpin memahami karakteristik karyawan dan lingkungan kerja. Pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan berbagai situasi dapat membina hubungan yang lebih kuat dengan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif (Thompson & Glasø, 2022). Dalam teori kepemimpinan situasional terdapat dua dimensi utama yaitu: 1. Prilaku tugas (Task Behavior) Prilaku tugas berkaitan dengan sejauh mana pemimpin memberikan arahan, instruksi, serta pengawasan terhadap pekerjaan bawahan. 2. Prilaku Hubungan (Relationship Behavior), Perilaku hubungan berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam memberikan dukungan ,membangun komunikasi, serta menjalin hubungan interpersonal dengan bawahan. Kombinasi keduanya menghasilkan empat gaya kepemimpinan sejalan dengan tingkat kesiapan. Terdapat empat gaya kepemimpinan situasional, yaitu telling (S1), selling (S2), participating (S3), dan delegating (S4) (Angelovski et al., 2025).

Employee Engagement

Employee engagement adalah kondisi psikologis positif yang berkaitan dengan pekerjaan, yang ditandai dengan tingkat energi yang tinggi, keterlibatan yang kuat, serta konsentrasi penuh dalam bekerja. Karyawan yang memiliki engagement akan mencurahkan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional dalam menjalankan peran kerjanya (Schaufeli & Bakker, 2023). Employee engagement didefinisikan sebagai keterlibatan individu secara menyeluruh melalui investasi energi fisik, kognitif, dan emosional dalam menjalankan pekerjaannya secara aktif dan penuh. Keterlibatan ini mencerminkan kondisi di mana karyawan benar-benar mencurahkan diri dalam peran kerjanya (Saks, 2021). Selain itu, employee engagement merupakan tingkat komitmen, keterlibatan, dan kepuasan emosional yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan serta organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi akan merasa terhubung dengan pekerjaannya, bersemangat dalam berkontribusi, dan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi (Wakhyuni, 2025). Adapun beberapa indikator employee engagement iyalah: 1. Vigor (Semangat kerja), 2. Dedication (Dedikasi) 3. Absoprtion (Penghayatan/Keterlibatan)

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Adapun faktor kemampuan potensial dan pengetahuan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang menunjangnya (Yolanda et al., 2022). Selanjutnya, Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing guna mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma maupun etika yang berlaku (Afandi, P, 2021). Kinerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
e-ISSN 2809-9141
p-ISSN 2809-9931

tugasnya secara efektif sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Aguinis, 2021). Dalam lingkungan kerja yang dinamis, karyawan dituntut untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, mempertahankan profesionalisme, dan bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja serta pimpinan. Ketika karyawan menunjukkan kinerja yang optimal, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas layanan, dan daya saing organisasi (DeNisi & Murphy, 2021). Adapun beberapa indikator kinerja karyawan antara lain: B. Dimensi Hasil kerj: 1. Kuantitas hasil Kerja (*Quantity of Work*), 2. Kualitas hasil kerja (*Quality of Work*), 3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas (*Efficiency in Performing Tasks*). B. Prilaku Kerja: 1. Disiplin Kerja (*Work Discipline*), 2. Inisiatif (*Initiative*), 3. Ketelitian (*Attention to Detail*), C. Sifat Pribadi: 1. Kepemimpinan (*Leadership*), 2. Kejujuran (*Honesty*), 3. Kreativitas (*Creativeness*)

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah di The Alts Hotel Palembang yang beralamat di Jalan Rajawali No.8, Palembang, Sumatera Selatan. Desain penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan keadaan atau nilai dari satu atau lebih variabel secara terpisah, tanpa membuat perbandingan dengan variabel lain atau mencari hubungan antarvariabel tersebut (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti mencangkup seluruh karyawan The Alts Hotel Palembang dengan total 94 orang. Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, yaitu Simple Random Sampling yaitu pengambilan sampel secara acak dari seluruh populasi tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2022). Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus slovin. Alasannya menggunakan rumus Slovin karena adanya keterbatasan dana dan waktu. Populasi jumlah karyawan The Alts Hotel Palembang sebanyak 122 karyawan. Jadi, sampel penelitian untuk populasi 122 karyawan dan tingkat kepercayaan 95% adalah 94 karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, pengujian asumsi klasik dilakukan melalui uji normalitas, uji heteroskedasitas, dan uji multikolinearitas. Adapun metode analisis yang digunakan adalah regresi liniear berganda, yaitu satu variabel dependen serta dua variabel independen (Sujarweni, 2025). Metode ini diterapkan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh kepemimpinan situasional (X1) dan employee engagement (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Profil responden dalam penelitian ini berjumlah 94 responden. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 49 orang (52,1%), sedangkan responden perempuan sebanyak 45 orang (47,9%). Berdasarkan usia, responden berusia <20 tahun sebanyak 18 orang (19,1%), usia 20–30 tahun sebanyak 40 orang (42,6%), dan usia >30 tahun sebanyak 36 orang (38,3%). Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK sebanyak 56 orang (59,6%), diikuti Sarjana/Pascasarjana (S1/S2/S3) sebanyak 20 orang (21,3%) dan Diploma (D1/D2/D3) sebanyak 18 orang (19,1%). Berdasarkan unit/departemen kerja, responden berasal dari Front Office sebanyak 28 orang (29,8%), Housekeeping sebanyak 24 orang (25,5%), Food & Beverage (Service/Product) sebanyak 20 orang (21,3%), Engineering & Security sebanyak 17 orang (18,1%), serta HR dan GA Manager sebanyak 5 orang (5,3%). Berdasarkan status karyawan, mayoritas merupakan karyawan kontrak/daily worker sebanyak 59 orang (62,8%), sedangkan karyawan tetap sebanyak 35 orang (37,2%). Berdasarkan lama bekerja, responden dengan masa kerja 1–2 tahun dan >5 tahun masing-masing berjumlah 28 orang (29,8%), diikuti <1 tahun sebanyak 23 orang (24,5%) dan 3–5 tahun sebanyak 15 orang (16,0%).

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Kepemimpinan Situasional, Employee Engagement dan Kinerja Karyawan

Pernyataan	Product Moment		Keterangan
	R Hitung	R Tabel	
Kepemimpinan Situasional (X1)			
P1	0,524	0,203	Valid
P2	0,554	0,203	Valid
P3	0,287	0,203	Valid

P4	0,493	0,203	Valid
P5	0,613	0,203	Valid
P6	0,240	0,203	Valid
P7	0,516	0,203	Valid
Pernyataan	Product Moment		Keterangan
	R Hitung	R Tabel	
P8	0,698	0,203	Valid
P9	0,252	0,203	Valid
P10	0,698	0,203	Valid
P11	0,666	0,203	Valid
P12	0,257	0,203	Valid
Employee Engagement (X2)			
P13	0,515	0,203	Valid
P14	0,714	0,203	Valid
P15	0,472	0,203	Valid
P16	0,248	0,203	Valid
P17	0,648	0,203	Valid
P18	0,697	0,203	Valid
P19	0,523	0,203	Valid
P20	0,230	0,203	Valid
P21	0,693	0,203	Valid
P22	0,442	0,203	Valid
P23	0,584	0,203	Valid
P24	0,217	0,203	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
P25	0,508	0,203	Valid
P26	0,509	0,203	Valid
P27	0,238	0,203	Valid
P28	0,700	0,203	Valid
P29	0,511	0,203	Valid
P30	0,221	0,203	Valid
P31	0,655	0,203	Valid
P32	0,584	0,203	Valid
P33	0,231	0,203	Valid
P34	0,584	0,203	Valid
P35	0,606	0,203	Valid
P36	0,328	0,203	Valid
P37	0,525	0,203	Valid
P38	0,540	0,203	Valid
P39	0,415	0,203	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 27, 2026

Berdasarkan tabel di atas maka dapat di simpulkan semua butir pernyataan valid karena rhitung masing-masing item pernyataan lebih besar dari rtabel.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
e-ISSN 2809-9141
p-ISSN 2809-9931

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

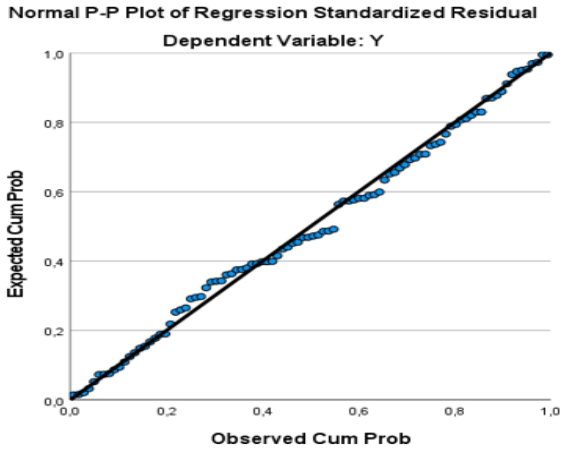
Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	**N of Items**
,765	12
,788	12
,796	15

Sumber: Output SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas untuk variabel kepemimpinan situasional menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* sebesar 0,765, variabel employee engagement memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,788, dan variabel kinerja karyawan memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,796 sehingga semua item pernyataan variabel dinyatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha > 0,60.*

Uji Normalitas

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Dengan P-Plot

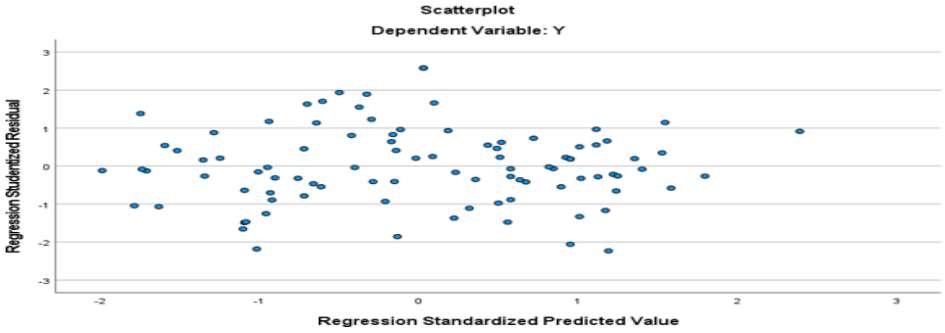


Sumber: Output SPSS versi 27, 2026

Pada gambar diagram p-plot di atas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis dan analisis lebih lanjut.

Uji Heterokedasitas

Gambar 2. Hasil Heteroskedasitas Dengan Scatterplot



Sumber: Output SPSS versi 27, 2026

Berdasarkan Gambar di atas dapat dilihat, bahwa hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik pola mengerucut maupun melebar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi klasik heteroskedastisitas telah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,491	2,972		3,530	<,001		
	Kepemimpin an situasional	,493	,106	,405	4,664	<,001	,450	2,220
	Employee Engagement	,562	,101	,485	5,586	<,001	,450	2,220
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Output SPSS versi 27, 2026

Diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Situasional (X1) dan Employee Engagement (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,450 yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF sebesar 2,220 yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, sehingga model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji F (Simultan)

Uji simultan atau uji f merupakan pengujian statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Penngujian tersebut dilaksanakan dengan cara membandingkan nilai F hitung > dari nilai F tabel, maka variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel variabel terikat sehingga bisa diterima.

Tabel 4. Uji Hipotesis Untuk Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4989,706	2	2494,853	101,661	<,001[b]
	Residual	2233,230	91	24,541		
	Total	7222,936	93			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Kepemimpinan Situasional
Sumber: Output SPSS versi 27, 2026

Berdasrkan Tabel di atas, Uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar 101,661 > F tabel 3,097 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan situasional dan employee engagement secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji T (Uji parsial)

Tabel 5. Uji Hipotesis Untuk Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,491	2,972		3,530	<,001

Sumber: Output SPSS versi 27, 2026

Berdasarkan hasil Tabel di atas, Pengaruh kepemimpinan situasional (X1) terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai t hitung yang diperoleh sebesar 4,664 dengan nilai Sig. sebesar 0,000. Sementara itu, nilai t tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df = n – k – 1 = 94 – 2 – 1 = 91) adalah sebesar 1,66177. Karena nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel (4,664 > 1,66177) dan nilai Sig. 0,001 < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh employe engagement (X2) terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai t hitung yang diperoleh sebesar 5,586 dengan nilai Sig.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
e-ISSN 2809-9141
p-ISSN 2809-9931

sebesar 0,000. Sementara itu, nilai t tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df = n – k – 1 = 94 – 2 – 1 = 91) adalah sebesar 1,66177. Karena nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel (5,586 > 1,66177) dan nilai Sig. 0,001 < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan situasional dan employee engagement secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Regresi Liniar Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,491	2,972		3,530	<,001
	Kepemimpinan Situasional	,493	,106	,405	4,664	<,001
	Employee Engagement	,562	,101	,485	5,586	<,001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Output SPSS versi 27, 2026

Dapat dilihat pada tabel di atas, variabel X1 = 0,493 dan X2= 0,562 dengan konstanta 10,491 sehingga di peroleh sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \cdots + e$$

$$Y' = 10,491 + 0,493\ X_1 + 0,562\ X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dipresentasikan sebagai berikut:

a. Koefisien konstanta = 10,491 yang artinya jika tidak ada kepemimpinan situasional dan employee engagement, maka kinerja karyawan tetap sebesar 10,491.
b. Kepemimpinan situasional mempunyai koefisien regresi sebesar 0,493 mempunyai arti peningkatan kepemimpinan situasional sebesar 1, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,493 dengan asumsi faktor-faktor lain/ tetap. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan situasional, maka kinerja karyawan semakin meningkat.
c. Employee engagement mempunyai koefisien regresi sebesar 0,562 mempunyai arti setiap peningkatan employee engagement sebesar 1, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,562 dengan asumsi faktor lain/tetap. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi employee engagement/keterlibatan karyawan terhadap pekerjaanya, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi

Correlations				
		Kepemimpina n Situasional	Employee Engagement	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan Situasional	Pearson Correlation	1	,741**	,765**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001
	N	94	94	94
Employee Engagement	Pearson Correlation	,741**	1	,785**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001
	N	94	94	94
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,765**	,785**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	
	N	94	94	94

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS versi 27, 2026

Berdasarkan Tabel di atas, munjukkan hasil pengujian korelasi dimana diketahui variabel kepemimpinan situasional dan kinerja karyawan sebesar 0,765 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan situasional dengan kinerja karyawan. Nilai korelasi sebesar 0,765 berada pada kategori kuat dan bernilai positif, sehingga menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan situasional, maka kinerja karyawan cenderung semakin meningkat. Nilai koefisien korelasi antara employee engagement dan kinerja karyawan sebesar 0,785 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara employee engagement dengan kinerja karyawan. Nilai korelasi sebesar 0,785 berada pada kategori kuat dan bernilai positif, sehingga menunjukkan bahwa semakin tinggi employee engagement, maka kinerja karyawan cenderung semakin meningkat.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Koesfisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,831[a]	,691	,684	4,954

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Kepemimpinan Situasional

Sumber: Output SPSS versi 27, 2026

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,684 atau 68,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan situasional dan employee engagement mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 68,4% sedangkan sisanya 31,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti delam penelitian ini. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Naruliza & Laleno, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kepemimpinan situasional dan employee engagemet dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan tergolong cukup besar. Dengan demikian, kedua variabel tersebut memiliki kontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Pembahasan

Penelitian ini membahas pengaruh kepemimpinan situasional secara parsial terhadap kinerja karyawan di The Alts Hotel Palembang. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,664 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin adaptif dan fleksibel seorang pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan dinamika di lapangan, maka akan semakin optimal pula kinerja karyawan yang dihasilkan. karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan situasional merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di The Alts Hotel Palembang.

Penelitian ini membahas pengaruh employee engagement secara parsial terhadap kinerja karyawan di The Alts Hotel Palembang. Hasil uji t menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,586 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi employee engagement yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa employee engagement merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di The Alts Hotel Palembang. Penelitian ini membahas pengaruh kepemimpinan situasional dan employee engagement secara simultan terhadap kinerja karyawan di The Alts Hotel Palembang. Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional dan employee engagement secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 101,661 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Selain itu, (Adjusted R Square) sebesar 0,684 menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional dan employee engagement mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 68,4%, sedangkan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan situasional yang tepat dan employee engagement yang tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan situasional dan employee engagement secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di The Alts Hotel Palembang.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
e-ISSN 2809-9141
p-ISSN 2809-9931
OPEN ACCESS
sinta

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang kepemimpinan situasional dan employee engagement terhadap kinerja karyawan di The Alts Hotel Palembang. Penelitian ini penulis membagikan kuesioner melalui google form kepada 94 sampel karyawan yang di The Alts Hotel Palembang. Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan dan positif hasil t hitung secara parsial sebesar 4,642 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin adaptif dan fleksibel seorang pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan dinamika di lapangan, maka akan semakin optimal pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hail penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan *employee engagement* berpengaruh signifikan dan positif hasil t hitung secara parsial sebesar 5,739 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *employee engagement* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,690. Hal ini berarti kombinasi variabel kepemimpinan situasional dan employee engagement secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan di The Alts Hotel Palembang sebesar 69%. Sedangkan 31% dijelaskan oleh variabel error atau variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mencoba memberikan saran dan masukan, adapun sarannya yaitu dari hasil penelitian penulis memberikan saran sebagai berikut:

Manajemen atau pimpinan di setiap departemen The Alts Hotel Palembang disarankan untuk terus meningkatkan penerapan kepemimpinan situasional dengan lebih fleksibel dalam menyesuaikan gaya memimpin berdasarkan tingkat kesiapan karyawan. Dan Pihak The Alts Hotel Palembang disarankan untuk terus menjaga dan meningkatkan tingkat employee engagement karyawan.

Penulis menyarankan kepada manajemen hotel untuk meningkatkan kegiatan evaluasi kinerja karyawan secara berkala dan terstruktur. Evaluasi ini sangat penting dilakukan bukan hanya untuk menilai hasil akhir kerja, tetapi juga sebagai wadah untuk mengidentifikasi dan mendeteksi secara dini kendala operasional apa saja yang sebenarnya dihadapi karyawan di lapangan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan atau mengeksplorasi variabel-variabel independen lain yang diduga kuat turut memengaruhi kinerja karyawan di industri perhotelan. Mengingat hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat sekitar 31% faktor luar yang memengaruhi kinerja karyawan di The Alts Hotel Palembang namun belum terungkap di dalam model ini, maka penambahan variabel baru di masa mendatang akan memberikan kontribusi ilmiah yang jauh lebih luas, mendalam, dan komprehensif bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

PERNYATAAN TRANSPARANSI

1. **Kontribusi Penulis CRediT (Contributor Roles Taxonomy):**
   SN: Konseptualisasi, Metodologi, Pengumpulan data, Analisis data, Penulisan draf awal, Review dan penyuntingan, Visualisasi.
   EN: Supervisi.
   AM: Supervisi
   RYE : Supervisi
2. **Pendanaan:**
   Kegiatan pengabdian ini tidak menerima pendanaan eksternal dan dibiayai secara mandiri
3. **Konflik Kepentingan:**
   Para penulis menyatakan tidak terdapat konflik kepentingan dalam pelaksanaan maupun penulisan artikel ini.
4. **Persetujuan Etik dan Mitra:**
   Kegiatan telah memperoleh izin pelaksanaan . Kegiatan ini bersifat edukasi dengan risiko rendah sehingga tidak memerlukan persetujuan etik formal dari lembaga penelitian.
5. **Pernyataan Penggunaan Kecerdasan Artifisial:**
   Dalam penyusunan artikel ini, penulis mengerjakan seluruh isi artikel secara mandiri. Claude AI digunakan secara terbatas untuk membantu penyusunan dan perbaikan bahasa. Seluruh isi artikel telah diperiksa dan diverifikasi kembali oleh penulis.

6. Ketersediaan Data dan Luaran:
Dokumentasi kegiatan tersedia dan dapat diberikan atas permintaan pihak yang berkepentingan. Identitas peserta disamarkan untuk menjaga privasi anak sebagai kelompok rentan

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep dan Indikator) (Cetakan ke 2). Zanafa Publishing.

Aguinis, H. (2021). Performance Management (4th ed.). Chicago Business Press.

Angelovski, P., Bajkai-Tóth, K., Barabás, R., Barczi, A., Bujdosó, D. E., Bulatnikov, V., Csizmadia, T., Delshad, M. J., Fecskovics, M., Fehérné Kiss, M., Gölöncsér, S., Homoki, R., Liber, E. F., Nigussie, H. K., Sadeghian, M., Sipos, J., Surinyáné Kis, Z., Vafnóczki, A., & Vágány, P. (2025). Situational Leadership in Practice: A Study of Hersey–Blanchard Model. In I. Rudnák (Ed.), Classical Scholars of Leadership Theory (pp. 93–102). Hungarian University of Agriculture and Life Sciences. https://press.mater.uni-mate.hu/441/6/Classical_Scholars_2025.pdf#page=84

DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2021). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? Journal of Applied Psychology, 106(3), 421–433. https://doi.org/10.1037/apl0000085

Hasibuan, M. S. P. . (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara.

Mario, A., & Ikraam. (2023). UPAYA MENINGKATKAN LITERASI KEUANGAN MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DI KOTA PALEMBANG SEBAGAI ANTISIPASI DAMPAK BURUK PINJAMAN ONLINE MELALUI PENDEKATAN

BEHAVIORAL ECONOMICS. Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, 19(2), 209–220.

Mario, A., & Ramadhany, P. (2019). ANALISIS PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP

KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada PT. Pusri Palembang departemen operasi amonia 1B). JEMASI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, 15(2), 77–89.

Naruliza, E., & Laleno, E. A. (2020). PENGARUH PERIKLANAN TERHADAP MINAT BELI KONSUMEN TOKOPEDIA DI KOTA PALEMBANG. JEMASI: Jurnal Ekonomi

Manajemen Dan Akuntansi, 16(2).

Naruliza, E., & Purwaningsih, F. S. (2017). KUALITAS PELAYANAN BERPENGARUH TERHADAP KEPUASAN PENGUNJUNG PERPUSTAKAAN. Jemasi: Jurnal Ekonomi

Manajemen Dan Akuntansi, 13(2), 221–236.

Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and Practice (9th ed.). SAGE Publications. Patterson, D. (2023). HUMAN RESOURCES MANAGEMENT-3RD EDITION (English, Tran.; 3rd

Edition). Fanshawe College Pressbooks.

Saks, A. M. (2021). Caring human resources management and employee engagement. Human Resource Management Review, 32(3), 100–112. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2023). Work Engagement: A Critical Assessment Of The Concept And Its Measurement. In W. Ruch, A. B. Bakker, L. Tay, & F. Gander (Eds.), Handbook of positive psychology assessment (pp. 273–295). Hogrefe.

Sedyowidodo, U. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Teknologi, Menuju Ekosistem Hijau dan SDGs (Edisi Pertama). Universitas Bakrie Press.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Cetakan ke-28).

ALFABETA.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Edisi 2). ALFABETA. Sujarweni, V. W. (2025). Metodologi Penelitian (V. W. Sujarweni, Ed.; Edisi Pertama). Pustaka

Baru Press.

Thompson, G., & Glasø, L. (2022). Situational leadership theory: A test from a leader–follower congruence approach. Leadership & Organization Development Journal.

Wakhyuni, E. (2025). EMPLOYEE ENGAGEMENT (Strategi untuk Meningkatkan Nilai Competive Advantage Perusahaan) (E. Wakhyuni, Ed.; Cetakan Pertama). Eureka Media Aksara.

Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Yolanda, Puput; Widiana, Herlina Siwi; Sari, Erita Yuliasesti Diah. Jurnal Diversita, 8(2), 148–157. https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788