



GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI PENGARUHNYA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN HOTEL SIESTA LEGIAN

Wayan Arya Paramarta^a, Ni Made Ema Pradnya Kumala^b, Ni Ketut Laswitarni^c, Ni Made Gunastri^d

^{a,b,c,d} Prodi Manajemen, aryaajus@gmail.com, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia Handayani Denpasar

ABSTRACK

This study aims to analyze the effect of leadership style and motivation on spirit of work at Hotel Siesta Legian. The research method used is multiple linear regression analysis method, this study uses primary data taken from distributing questionnaires to employees of Hotel Siesta Legian.

The results of this study show that partially the leadership style and motivation have a positive influence on spirit of work, and simultaneously leadership style and motivation have a significant influence on spirit of work.

Keywords: Leadership Style, Motivation and Spirit of work.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan di Hotel Siesta Legian. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda, penelitian ini menggunakan data primer yang diambil dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Hotel Siesta Legian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, dan secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan organisasi dan merupakan kekayaan atau aset yang harus dikembangkan, dihargai, dipelihara, agar keberadaannya dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap keberhasilan organisasi. Salah satu faktor penting agar tercapainya tujuan organisasi adalah dibutuhkan karyawan dengan semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab.

Motivasi dan lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Motivasi adalah suatu cara yang dipergunakan oleh Hotel Siesta Legian untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Adapun motivasi tersebut berupa motivasi finansial maupun motivasi non finansial.

Menurut Hasibuan & Handayani (2017) [1] motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan. Menurut Sari (2020) [2] dan Jaya, dkk. (2017) [3] motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

karyawan. Sedangkan menurut Noor, dkk. (2020) [4] motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Menurut Tarlis (2017) [5] dan Waruwu & Sunreni (2019) [6] gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Menurut Rahmadani & Yusuf (2021) [7] gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Hotel Siesta Legian?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Soedarso, 2015) [8]. Selanjutnya, Purwanto (2012) [9] menyatakan bahwa, semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang.

Dari definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi. Jika semangat kerja meningkat maka instansi akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat kedisiplinan kerja dapat ditingkatkan.

2.2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya (Rivai, 2013) [10], selanjutnya Thoha (2013) [11] menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya agar dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3. Motivasi

Menurut Hanafi & Yohana (2017) [12] motivasi adalah menemukan kebutuhan karyawan dan membantu untuk mencapainya dalam proses yang halus. Selanjutnya, Eliyanto (2018) [13] motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi adalah suatu proses dorongan dari dalam diri karyawan maupun dari luar yang menimbulkan perubahan energi sehingga berpengaruh terhadap aktivitas perilaku untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.4. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: H1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Hotel Siesta Legian; H2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Hotel Siesta Legian dan H3) Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Hotel Siesta Legian.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Siesta Legian, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan sebanyak 94 orang. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini mempergunakan IBM SPSS Statistics 25.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

4.1.1. Uji Validitas Data

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017) [14]. Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan kriteria Jika $r \geq 0,30$, maka item instrumen dinyatakan valid (Sugiyono, 2017) [14].

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		
			Koefesien Korelasi	Syarat Valid	Keterangan
1	Semangat Kerja Karyawan	Y.1	0,962	$\geq 0,3$	Valid
		Y.2	0,959	$\geq 0,3$	Valid
		Y.3	0,970	$\geq 0,3$	Valid
		Y.4	0,947	$\geq 0,3$	Valid
2	Gaya Kepemimpinan	X _{1.1}	0,659	$\geq 0,3$	Valid
		X _{1.2}	0,784	$\geq 0,3$	Valid
		X _{1.3}	0,624	$\geq 0,3$	Valid
		X _{1.4}	0,726	$\geq 0,3$	Valid
		X _{1.5}	0,751	$\geq 0,3$	Valid
		X _{1.6}	0,695	$\geq 0,3$	Valid
3	Motivasi	X _{2.1}	0,565	$\geq 0,3$	Valid
		X _{2.2}	0,835	$\geq 0,3$	Valid
		X _{2.3}	0,658	$\geq 0,3$	Valid
		X _{2.4}	0,680	$\geq 0,3$	Valid
		X _{2.5}	0,691	$\geq 0,3$	Valid
		X _{2.6}	0,802	$\geq 0,3$	Valid
		X _{2.7}	0,643	$\geq 0,3$	Valid
		X _{2.8}	0,694	$\geq 0,3$	Valid

Sumber: Data diolah

4.1.2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Instrumen yang memiliki reliabilitas dapat digunakan untuk mengukur secara berkali-kali sehingga menghasilkan data yang sama (konsisten). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Alpha Chronbach dengan program SPSS. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cornbach's Alpha lebih besar dari 0,70 (Sugiyono, 2017) [14].

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas		
	Chornbach's Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,971	$\geq 0,70$	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,798	$\geq 0,70$	Reliabel
Semangat Kerja Karyawan (Y)	0,834	$\geq 0,70$	Reliabel

Sumber: Data diolah

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan seluruhnya adalah valid dan reliabel sehingga seluruh instrumen dapat digunakan dalam analisis.

4.2. Uji Asumsi Klasik

4.2.1. Uji Normalitas Data

GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI PENGARUHNYA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN HOTEL SIESTA LEGIAN

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Normal atau tidaknya distribusi data dapat dilakukan dengan metode uji Kolmogorov Smirnov (Sugiyono, 2017) [14].

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,46078757
Most Extreme Differences	Absolute	0,075
	Positive	0,071
	Negative	-0,075
Kolmogorov Smirnov Z		0,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Data diolah

Tabel 3 menunjukkan nilai asymp sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa data dalam model uji telah berdistribusi normal.

4.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu (Sugiyono, 2017) [14].

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas Koefesien Regresi

Variabel	Tolerance	VIF
X ₁	0,774	1,291
X ₂	0,774	1,291

Sumber: Data diolah

Tabel 4 menunjukkan, nilai VIF (*variance inflation factor*) untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂), lebih kecil dari 10, begitu juga dengan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1. Jadi, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas.

4.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi mempergunakan Uji Glejser (Sugiyono, 2017) [14].

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Koefesien Regresi

Variabel	Sig.
X ₁	0,511
X ₂	0,532

Sumber: Data diolah

Tabel 5 menunjukkan nilai probabilitas signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), dan Motivasi (X₂) lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas pada model ini.

4.3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier (*Linear Regression Analysis*) adalah teknik statistika untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh antara satu atau beberapa variabel bebas (gaya kepemimpinan, dan motivasi) terhadap satu variabel terikat (semangat kerja karyawan).

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,466	7,258		-1,855	0,067
Gaya Kepemimpinan	0,623	0,106	0,595	5,884	0,000
Motivasi	0,365	0,106	0,349	3,451	0,001

Sumber : Data diolah

Tabel 6 menunjukkan model persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 13,466 + 0,623 X_1 + 0,365 X_2 + e$
Keterangan:

Y = Semangat Kerja Karyawan

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

4.4. Uji Hipotesis

4.4.1. Uji Statistik t

Uji Statistik t digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis kedua seperti yang ditunjukkan dalam tabel 6 sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,623 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, maka H₁ diterima. Hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Hotel Siesta Legian.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarlis (2017) [5] dan Waruwu & Sunreni (2019) [6] yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani & Yusuf (2021) [7] yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

- 2) Motivasi memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,365 dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$, maka H₂ diterima. Hal ini berarti motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Hotel Siesta Legian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaya, dkk. (2017) [3] dan Sari (2020) [2] yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Noor, dkk. (2020) [4] yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

4.4.2. Uji Statistik F

Uji Statistik F digunakan untuk menguji hipotesis ketiga seperti yang ditunjukkan dalam tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	217,692	2	108,846	17,588	0,000
Residual	563,159	91	6,189		
Total	780,851	93			

Sumber: Data diolah

Tabel 7 di atas, menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H₃ diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Hotel Siesta Legian.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dharmawan, dkk. (2016) [15] dan Kurniawan (2016) [16] yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI PENGARUHNYA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN HOTEL SIESTA LEGIAN

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,623 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Hotel Siesta Legian.
- b. Motivasi memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,365 dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$ hal ini berarti motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Hotel Siesta Legian.
- c. Berdasarkan Uji F diperoleh signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Hotel Siesta Legian.

5.2. Saran

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya, agar menggunakan variabel-variabel yang berbeda atau lebih beragam sehingga hasil penelitian yang dihasilkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi yang baru tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara. Medan: *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- [2] Sari, Y. K. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM*, 56-64.
- [3] Jaya, I. K., Sudibya, I. A., & Sudharma, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 533-564.
- [4] Noor, A. A., Ampauleng, & Wahyudi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan pada PT. TASPEN Persero cabang Makassar. *YUME: Journal of Management*, 165-175.
- [5] Tarlis, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Langsa. *Jurnal Investasi Islam*, 1-20.
- [6] Waruwu, H. F., M, A., & Sunreni. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat dan Gairah Kerja Pegawai Kecamatan 2X11 Enam Lingkung Kabupaten Padang Pariaman. *Matua Jurnal (Pengembangan Ilmu Manajemen dan Bisnis)*, 133-145.
- [7] Rahmadani, S. I., & Yusuf, M. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima. *Jurnal Bina Manajemen*, 247-254.
- [8] Soedarso, S. W. (2015). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Manggu Media.
- [9] Purwanto. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [10] Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

- [11] Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Edisi 1 . Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- [12] Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*.
- [13] Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 169-181.
- [14] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Dharmawan, A. D., Sudarsih, & Syaharudin, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Jember. *Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*.
- [16] Kurniawan, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. HTI Bumi Persada Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*.