

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Aryaduta Hotel Manado

Gabrielle Beatrice Pangkey
William Agustinus Areros
Ventje Tatimu

Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email : pangkeygaby@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the influence of leadership style on employee morale at Aryaduta Hotel Manado. The method used in this research is quantitative research analysis method, the leadership style variable is tested using 6 indicators, and the morale variable is using 5 indicators. The sampling technique used is purposive sampling. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to respondents, using simple linear regression. Based on the results of the research that has been obtained, it was tested using SPSS software. Leadership Style has a significant and positive effect on Work Morale.*

Keywords: *Leadership Style, Work Spirit, Aryaduta Hotel Manado*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan Aryaduta Hotel Manado. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis penelitian kuantitatif, variabel gaya kepemimpinan diuji menggunakan 6 indikator, dan variabel semangat kerja menggunakan 5 indikator. Teknik sampling yang digunakan adalah *Purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan menggunakan regresi linier sederhana. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diperoleh diuji menggunakan software SPSS Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Semangat Kerja.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja, Aryaduta Hotel Manado

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus memiliki kegiatan yang digerakkan oleh seorang atau sekelompok orang yang bekerja sama aktif dalam menghasilkan kinerja organisasi yang baik, yang artinya tercapainya tujuan suatu organisasi dikarenakan upaya yang dilakukan oleh orang-orang yang ada didalam organisasi tersebut.

Dalam mencapai tujuan setiap perusahaan sangat diperlukan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Dan diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pada masing-masing perusahaan dan lingkungan kerja. Setiap manusia memiliki watak yang berbeda-beda, tergantung dari karakter personal dan lingkungan yang dihadapi oleh masing-masing individu yang bersangkutan. Keberagaman tersebut mempengaruhi jalannya sebuah organisasi atau perusahaan. Tergantung juga dengan bagaimana perusahaan mememanajementi perbedaan-perbedaan tersebut menjadi suatu

kekuatan besar untuk menggerakkan perusahaan. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya diarahkan untuk kepentingan bersama, yaitu kepentingan pekerja dan perusahaan. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya, disamping itu dampak kepemimpinannya akan mempengaruhi terhadap keberhasilan perusahaan dan bisa menjadi alasan bagi karyawan untuk kehilangan semangat kerjanya.

Pelayanan yang baik harus bisa diberikan oleh setiap bisnis yang bergerak dibidang jasa pada masa sekarang, seiring dengan semakin tingginya tingkat persaingan dalam dunia bisnis. Persaingan ini ditandai dengan mayoritas konsumen yang cenderung memilih jasa yang memberikan pelayanan terbaik. Hotel sebagai salah satu bisnis penyedia jasa akomodasi penginapan selain harus memiliki fasilitas yang cukup memadai dan harga yang sesuai juga memiliki kualitas pelayanan yang baik sesuai dengan keinginan tamu.

Kinerja pelayanan yang baik dari karyawan hotel dapat diperoleh dengan gaya kepemimpinan yang baik. Dengan memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan akan prestasi yang diraih serta lingkungan kerja yang nyaman, dan

jaminan kerja yang baik dapat meningkatkan rasa semangat kerja bagi karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Aryaduta Hotel Manado? Dan berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan Aryaduta Hotel Manado.

Tinjauan Pustaka **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain agar bisa melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Menurut Rivai dan Mulyadi (2018:27) mendefinisikan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Pada dasarnya ada tiga gaya kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh Robbins yaitu, Gaya kepemimpinan transaksional, Kepemimpinan *laissez faire*, dan Kepemimpinan Transformasional. Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi
Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi
Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.
5. Tanggung Jawab
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional
Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Semangat Kerja

Perusahaan akan mendapat banyak keuntungan jika setiap karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi bisa dilihat dari kesediaan masing-masing karyawan untuk memberi kesediaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Indikator semangat kerja menurut Moekijat (2013), yaitu:

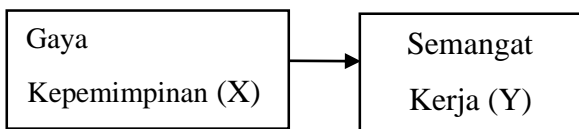
1. Kegembiraan
Orang yang optimis adalah orang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal. Karyawan yang selalu gembira biasanya mempunyai peluang yang besar untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik, sedangkan karyawan yang tidak mempunyai rasa gembira, biasanya pekerjaan yang dihasilkan tidak akan maksimal.
2. Kerjasama
Kerjasama diantara rekan kerja merupakan kondisi yang diinginkan oleh manajemen perusahaan, agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
3. Kebanggaan dalam dinas
Perasaan senang terhadap pekerjaan merupakan perasaan senang pada diri karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi.
4. Ketaatan kepada kewajiban
Ketaatan kepada kewajiban merupakan tindakan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan apakah bisa mentaatinya (Moekijat, 2003).

5. Kesetiaan

Kesetiaan timbul dari dalam diri sendiri, karyawan merasakan kesadaran yang tinggi bahwa antara dirinya dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Karyawan tersebut membutuhkan perusahaan tempat mencari sumber kehidupan dan pemenuhan kebutuhan sosial lainnya.

Menurut Nitisemo (1983: 162) tujuan dan manfaat semangat kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas yang lebih baik. Sehingga instansi atau organisasi perlu menimbulkan semangat kerja pegawai yang tinggi, akan mempermudah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, sementara apabila semangat kerja rendah maka produktivitas juga akan rendah.

Kerangka Berpikir



Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis penelitian ini adalah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan Aryaduta Hotel Manado.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Yang dimaksudkan dengan pendekatan kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Sumber daya yang di dapat merupakan sumber data primer yang didapatkan langsung dari responden meliputi tanggapan karyawan dan juga data sekunder yang diperoleh dari studi pustaka seperti literatur, jurnal, dan buku. Metode pengumpulan data dilakukan juga dengan cara membagikan kusioner kepada responden.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan, dan sampel yang diambil hanya 35 sampel berdasarkan jumlah karyawan kontrak. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini diantaranya adalah Uji validitas, uji realibitas, koefisien korelasi sederhana, regresi linier sederhana, koefisien determinan, dan uji T.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Variabel	Rata – rata r hitung	r tabel	Ket
Gaya Kepemimpinan (X)	0,669	0,334	Valid
Semangat Kerja (Y)	0,786	0,334	Valid

Berdasarkan hasil uji dapat diketahui bahwa dalam pernyataan yang ada dari nilai rata-rata r hitung kusioner variabel independen (gaya kepemimpinan) dan variabel dependen (semangat kerja) semua dinyatakan valid, karena sesuai dengan teknik pengambilan keputusan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, sehingga semua item tersebut dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	6	0,769	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	5	0,843	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui variabel X dan Y dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya, karena sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,6.

Analisis Korelasi

		Gaya Kepemimpinan	Semangat Kerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.700**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

Analisis korelasi merupakan suatu teknik statis yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan 2 variabel dan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut memiliki nilai besar atau kecil. Dilihat dari tabel di atas nilai interval koefisien dari variabel X Gaya Kepemimpinan dan Variabel Y Semangat Kerja sebesar 0.700 yang berarti antara

variabel X dan Y memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Uji Analisis Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.174	2.889		1.791	.082
Gaya Kepemimpinan	.637	.113	.700	5.638	.000
Semangat Kerja	.383	.090	.461	4.253	.000

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diketahui bahwa, Nilai *Constant* (a) adalah 5.174, yang artinya jika tidak terjadi perubahan kualitas pelayanan (Nilai X=0) maka Semangat Kerja pada karyawan Aryaduta Hotel Manado adalah sebesar 5.174. Nilai Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0.637 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika Gaya Kepemimpinan semakin baik maka Semangat kerja karyawan juga akan meningkat.

Uji koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.491	.475	1.80967

Berdasarkan tabel diatas, dapat ditarik kesimpulan dari uji koefisien determinasi yaitu terlihat dari tabel R Square 0.491 yang artinya Semangat Kerja dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan sebesar 49,1%.

Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.175	2.889		1.791	.082
Gaya Kepemimpinan	.637	.113	.700	5.683	.000

Kaidah keputusan uji t dapat diketahui berdasarkan perhitungan di bawah ini:

$$\begin{aligned} \text{Nilai } t \text{ tabel} &= t(a/2; n-k-1) \\ &= t(0,05/2; 35-1-1) \\ &= t(0,025; 33) \\ &= 2,035 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, terlihat nilai sig dari variabel Gaya Kepemimpinan adalah $0.000 < 0.05$ dan juga terlihat nilai t_{hitung} 5.638 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,035. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Gaya Kepemimpinan

berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil penelitian Gaya kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y). Dapat ditarik kesimpulan dari uji koefisien determinasi yaitu terlihat dari tabel R Square 0.491 yang artinya Semangat Kerja dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan sebesar 49,1%. sedangkan sisanya 50,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti human relation, fasilitas kerja, iklim organisasi, gaji atau upah, dan variable lainnya. Dari Uji T terlihat nilai signifikan dari Variabel Gaya Kepemimpinan adalah $0.000 < 0.05$.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Hariyanto tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Rasana'e Kota Bima. Berdasarkan analisa data yang telah dilakukan telah diperoleh terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Kaunang tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo, menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan yaitu sebagaimana yang tertulis di rumusan masalah apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Aryaduta Hotel Manado? Berdasarkan dari hasil analisis yang sudah penulis jelaskan diatas bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh baik dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan Aryaduta Hotel Manado.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dinyatakan bahwa Gaya kepemimpinan yang diberikan oleh pemimpin Aryaduta Hotel Manado cukup berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dan juga sesuai pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti indikator gaya kepemimpinan yang paling dominan adalah kemampuan komunikasi dan kemampuan memotivasi. Berdasarkan juga dengan kusioner yang sudah dibagikan, jawaban dari para responden menyatakan bahwa para karyawan menyukai gaya kepemimpinan yang diterapkan di Aryaduta Hotel Manado. Penelitian yang dilakukan hanya meneliti seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan Aryaduta Hotel

Manado, sehingga informasi yang diberikan hanya mengenai gaya kepemimpinan yang ada di Aryaduta Hotel Manado.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Z. 2014. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Auditor Intern di Pemerintah Provinsi Aceh)". Jurnal Akuntansi ISSN 2302-0164. Volume 2 No.1-144.
- Abdurrahmat, F. 2011. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Alimudin, A., Sukoco, A. 2017. *The Leadership Style Model That Builds Work Behavior Through Organizational Culture*. Jurnal Lentera: Kajian Keagamaan, Keilmuan, dan Teknologi, 3(2).
- Fornell, C. Larcker, D. F. 1981. *Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error*. Journal Of Marketing Research, 18 (1): 39-50
- Ghiselli, E.E. Brown, C.W. 2003. *Personnel and Industrial Psychology*. New York: Mc. Graw-Hill Book. Co.
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H, Tjiptono, F. 1996. *Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan*, dalam Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia, September 1996.
- Kaunang, M. R, Parengkuan, T & Sepang, J. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sulut tenggo*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi,6 (4): 2155-2156.
- Kusuma, Y. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 5 (2), h. 1- 15.
- Majorsy, U. 2007. *Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma*. Jurnal Psikologi, 1(1): h:63-74.
- Mastuti, M. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Home Industri My Bakery Palembang*. Jurnal Manajemen, 7(4), 41-49.
- Muri, Y. 2005. *Metodologi Penelitian (Dasar-Dasar Penyelidikan Ilmiah)*. Padang: UNP Press.