

Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan di hotel prama sanur beach bali

Yudhi Lesmana¹⁾ I Nyoman Jamin Ariana²⁾ I Gusti Ngurah Widyatmaja³⁾
Program Studi Diploma IV Pariwisata, Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana
Jl. DR. R. Goris No. 07, Denpasar, Kodepos: 80232, Tlpn/Fax: 0361223798
E-mail: yudhilesmana69@gmail.com¹⁾ jaminariana@yahoo.com²⁾
widyatmaja_ngurah@yahoo.com³⁾

Abstrak

Semangat kerja karyawan merupakan hal penting yang menjadi perhatian bagi perusahaan, beberapa masalah seperti kepemimpinan dan motivasi kerja menjadi salah satu penyebab karyawan tidak berkontribusi baik terhadap perusahaan. Berdasarkan data di Hotel Prama Sanur Beach Bali terdapat keluhan terkait kepemimpinan dimana kekuasaan mutlak berada pada pimpinan, selain itu dilihat kurangnya motivasi kerja terkait aturan jam kerja yang tidak dipatuhi oleh karyawan dan tingginya absensi karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap semangat kerja karyawan di Prama Sanur Beach Bali. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, kuesioner, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Teknik penentuan sampel menggunakan *proposional stratified random sampling*. Pada penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 100 karyawan, kemudian dipilih secara acak dengan melakukan undian di setiap department. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif dan teknik analisis kuantitatif diantaranya uji validitas, uji reliabilitas uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F, uji t dan analisis koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis hipotesis pertama tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan secara simultan diperoleh F_{hitung} sebesar (34,35) > F_{tabel} (3,09) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis hipotesis kedua tentang kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan t_{hitung} sebesar (2,064) > t_{tabel} (1,987) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima sedangkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan t_{hitung} sebesar (4,932) > t_{tabel} (1,987) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan di Hotel Prama Sanur Beach Bali. Saran dari hasil penelitian yaitu pihak manajemen lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan, karena karyawan adalah asset penting perusahaan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, dan Semangat Kerja.

Abstract

Employee enthusiasm is an important thing that is a concern for the company, some problems such as leadership and work motivation are among the reasons why employees do not contribute well to the company. Based on data at Hotel Prama Sanur Beach Bali, there are complaints related to leadership where absolute power and authority rests with the leadership, besides that there is a lack of work motivation related to working hours rules that are not obeyed by employees and high employee absenteeism. The purpose of this study was to determine the effect of leadership and work motivation simultaneously and partially on employee morale at Prama Sanur Beach Bali. Data collection techniques are observation, questionnaire, literature study, and documentation. The sampling technique uses proportional stratified random sampling, which is less than a hundred better taken all if the subject is large or more than one hundred, can be taken between 10- 15% or 20-55%. In this study the sample used amounted to 100 employees, then respondents were randomly chosen by drawing lots in each department. This study uses qualitative analysis techniques and quantitative analysis techniques including validity test, classical assumption reliability test, multiple linear regression, F test, t test and coefficient of determination analysis. Based on the results of the first hypothesis analysis of the influence of leadership and work motivation on employee morale simultaneously obtained Fcount of (34.35) > Ftable (3.09) with a significant level of $0.000 < 0.05$ means that there is a significant influence simultaneously leadership and work motivation towards employee morale. Based on the results of the second hypothesis analysis of leadership partially positive and significant effect on employee morale with tcount (2.064) > t table (1.987) so H_0 is rejected and H_a is accepted while work motivation partially has a positive and significant effect on employee morale with tcount of (4,932) > t table

(1,987) so that H_0 is rejected and H_a is accepted, this means leadership and work motivation have a positive and significant effect partially on employee morale at Hotel Prama Sanur Beach Bali. Suggestions from the results of the research are that the management pays more attention to the welfare of employees, because employees are an important asset of the company.

Keywords: *Leadership, Work Motivation, Spirit At Work.*

1. PENDAHULUAN

Bali merupakan salah satu tujuan daerah wisata internasional. Berdasarkan data kunjungan wisatawan ke Bali dari tahun 2013 – 2017 yang bersumber dari data BPS Provinsi Bali tahun 2018 diketahui mengalami peningkatan sebesar 7.79% dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Kunjungan Wisatawan Mancanegara dan Nusantara yang datang keBali Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Wisatawan (orang)		Total Wisatawan (orang)	Pertumbuhan (%)
	Mancanegara	Nusantara		
2013	3.278.598	6.976.536	10.255.134	-
2014	3.766.638	6.392.460	10.159.098	-0,94
2015	4.001.835	7.147.100	11.148.935	8,88
2016	4.927.937	8.643.680	13.571.617	17,85
2017	5.697.739	8.645.788	14.343.527	5,38
	Rata-rata pertumbuhan			7,79

Sumber: BPS Provinsi Bali (2018).

Peningkatan ini tentunya dikarenakan adanya perhatian yang cukup baik dari Pemerintah, serta masyarakat terhadap sarana dan prasarana pariwisata. Salah satu sarana dan prasarana tersebut adalah akomodasi penginapan berupa hotel.

Salah satu akomodasi penginapan yang ada di Bali yaitu Hotel Prama Sanur Beach Bali. Dalam kegiatan pelayanan hotel tentunya sumber daya manusia berperan sangat penting untuk kemajuan hotel tersebut. Umumnya ada hal-hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan hotel berupa kepemimpinan, motivasi kerja, insentif, disiplin, lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang diperoleh dari karyawan pada Hotel Prama Sanur Beach Bali, dapat diketahui bahwa pemimpin yang ada di perusahaan ini tidak dapat melakukan fungsi kepemimpinannya secara efektif. Pemimpin cenderung arogan, tidak menghargai karyawan sebagai bagian dari perusahaan, dan tidak mau menerima saran-saran dari karyawan, sehingga para karyawan merasa tertekan dan cenderung memendam niatnya untuk mengeluarkan pendapat dan berkomunikasi dengan pemimpin, selain itu pula kurangnya pembagian tugas dengan baik dan jelas, masalah ini dilihat dari sikap pemimpin hanya memberikan perintah tanpa menjelaskan pembagian tugas sehingga menyebabkan pekerjaan karyawan tidak dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Ketidakefektifan kepemimpinan ini memiliki dampak bagi karyawan, diantaranya terjadi kejenuhan dalam efektifitas kerja, yang menyebabkan turunnya tingkat kedisiplinan karyawan. Jadi dapat dikatakan masalah dari kepemimpinan yang terjadi di dalam perusahaan adalah pimpinan jarang mengontrol karyawan pada saat jam kerja, kurang memberikan arahan kepada para karyawannya, kurang memperhatikan karyawan yang berprestasi serta pimpinan belum adil dalam memberikan beban kerja kepada bawahannya.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Di dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subjek yang amat penting bagi seorang pimpinan, karena seorang pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Kurangnya motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa karyawan yang tidak ada di ruangan pada saat jam kerja, pemakian waktu istirahat yang lebih dari jam yang telah di tentukan, karyawan sering terlambat, dan tingginya absensi karyawan.

Tabel 2. Tingkat Absensi Karyawan Di Prama Sanur Beach Bali dari Bulan Januari-Juni 2018

Department	Jumlah Karyawan	Bulan						Jumlah
		Jan	Feb	Mar	April	Mei	Juni	
Accounting	34	2	8	10	16	12	1	49
Sales & Marketing	13	5	0	1	1	1	2	10
Front Office	55	16	19	22	18	17	3	95
House Keeping	86	6	43	43	42	41	7	182
F & B	142	26	39	46	41	37	19	208
Engineering	41	2	20	13	17	13	15	80
HRD	6	2	0	1	2	1	0	6
Security	25	2	1	1	3	2	2	11

Sumber : HRD Prama Sanur Beach Bali (2018).

Berdasarkan Table 2, tingkat absensi ketidakhadiran paling tinggi yaitu pada department F&B yaitu sebesar 208 orang. Hal ini disebabkan karena jumlah karyawan tinggi pada departemen tersebut sehingga menyebabkan karyawan menjadi lengah dalam mengambil pekerjaan akibat jumlah karyawan yang cukup tinggi. Di samping itu terjadi pula pemindahan lokasi absensi karyawan, yang pada awalnya berlokasi di dekat area parkir karyawan menjadi berpindah kelokasi dekat hotel yaitu di pintu masuk *tunnel* (jalan menuju ke hotel). Hal inilah yang menyebabkan banyaknya tingkat keterlambatan pada karyawan. Dilihat dari banyaknya tingkat keterlambatan karyawan yang terlambat maka perlu adanya motivasi yang baik terhadap karyawan.

Semangat kerja karyawan ini tentunya akan mempengaruhi baik buruknya hasil kerja karyawan dalam memberikan pelayanan terhadap tamu yang berkunjung. Pada hotel ini, terdapat data mengenai complain yang diajukan oleh tamu hotel terkait pelayanan yang diberikan oleh para karyawan. Berikut data jumlah complain dalam dan *guest comment* yang diajukan tamu hotel, daftar *guest comment* di Hotel Prama Sanur Beach Bali dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Guest Comment di Hotel Prama Sanur Beach Bali Periode Januari-Juni Tahun 2018

No	Bulan	Tidak baik	Baik	Sangat Baik	Jumlah (orang)
1	Januari	12	10	8	30
2	Febuari	28	21	17	66
3	Maret	31	26	15	72
4	April	30	17	11	58
5	Mei	29	23	14	66
6	Juni	34	20	18	72
	Rata-rata (%)	27	19	14	61

Sumber : Hotel Prama Sanur Beach Bali (2018).

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa dalam pemberian penilaian atau guest comment terhadap pelayanan dan fasilitas yang ada di Hotel Prama Sanur Beach Bali terdapat tiga (3) jenis katagori penilaian. Adapun jenis penilaian tersebut di antaranya: Tidak baik, Baik dan Sangat Baik. Berdasarkan dari hasil guest comment di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan lagi, karena wisatawan yang menginap di Hotel Prama Sanur Beach Bali sebagian besar memberikan penilaian tidak baik dengan rata-rata 27 persen akan

pelayanan dan fasilitas yang diterima, di karenakan masih banyak pelayanan yang tidak memuaskan contohnya masih ada serpihan sampah di sudut-sudut kamar, pesanan makanan yang terlalu lama datang, serta fasilitas-fasilitas elektronik yang terkadang tidak berfungsi dengan baik. Berdasarkan data Tabel 3, dapat dilihat keluhan tamu di setiap departemen. Adapun jenis-jenis keluhan disetiap departemen di Hotel Prama Sanur Beach Bali dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut

Tabel 4. Jenis-Jenis Keluhan Tamu di Setiap Departemen di Hotel Prama Sanur Beach Bali Periode Januari – Juni Tahun 2018

No	Departement	Jenis Keluhan
1	<i>F&B</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pesanan terlalu lama datang 2. Pesanan salah antar 3. Rasa menu tidak standar (terlalu manis, terlalu asam, dan lain-lain) 4. Pelayanan yang kurang baik 5. Karyawan tidak ramah
2	<i>Engineering</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. AC berisik dan mengeluarkan debu 2. Penanganan lambat dalam memperbaiki barang yang rusak 3. Mini bar yang tidak dingin 4. Air sering mati
3	<i>Sales & Marketing</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak sesuai yang diharapkan oleh tamu
4	<i>Housekeeping</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Banyak debu di lantai dan meja 2. Terdapat sampah di sudut ruangan 3. Karyawan terlalu lama membersihkan ruangan 4. Terdapat noda di cermin 5. Kamar mandi masih berbau tidak sedap 6. <i>Sheat bed</i> tidak diganti 7. Orders yang terlalu lama seperti selimut, gelas, sabun, shampoo, pasta gigi.
5	<i>Front Office</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kamar yang di <i>booking</i> tidak sesuai dengan yang di inginkan atau yang di harapkan 2. Pelayanan karyawan kurang memuaskan

Sumber: HRD Prama Sanur Beach Bali (2018).

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat dilihat masih banyaknya jumlah keluhan tamu ini menunjukan kinerja karyawan menurun, banyak keluhan di tunjukan kepada, kualitas pelayanan karyawan, produk, fasilitas – fsilitas yang rusak atau kurang memadai. Dan perlu dilakukan evaluasi agar semangat kerja karyawan menjadi lebih baik.

Dari adanya hal tersebut maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Prama Sanur Beach Bali.

2. METODE PENELITIAN

Definisi operasional variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang mempengaruhi orang lain atau mengontrol pikiran, perasaan, tingkah laku yang orang lain yang melakukan suatu pekerjaan agar tercapai hasil yang diinginkan.

Tabel 5. Tabel Variabel dan Indikator Kepemimpinan

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kepemimpinan Wahjosumidjo (1991)	Bersifat Adil	<ol style="list-style-type: none"> Pimpinan memberikan kesempatan pada semua karyawan untuk mengikuti seleksi jenjang kepegawaian sesuai dengan potensi yang dimiliki karyawan. Pimpinan tidak membeda-bedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas.
	Memberi Sugesti	<ol style="list-style-type: none"> Pimpinan memberikan teladan yang baik dan membagi pengalaman kerjanya. Pimpinan memberikan dorongan semangat kerja dalam bentuk apapun kepada karyawannya.
	Mendukung Tercapainya Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> Pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja. Pimpinan pandai mengadakan pendekatan dalam upaya meningkatkan hasil kerja.
	Menciptakan Rasa Aman	<ol style="list-style-type: none"> Pimpinan berusaha untuk mencari alternatif penyelesaian jika di hotel terjadi kondisi ketidakharmonisan diantara para karyawan. Pimpinan membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan karyawan.
	Sebagai Wakil Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> Pimpinan ikut berpartisipasi dalam memberikan contoh cara bekerja yang benar kepada karyawan. Pimpinan bertanggung jawab atas pengaturan jalannya kegiatan operasional perusahaan.
	Sumber Inspirasi	<ol style="list-style-type: none"> Pimpinan berpenampilan rapi dan menarik. Pimpinan berbicara menggunakan bahasa santun kepada karyawannya.
	Bersikap Menghargai	<ol style="list-style-type: none"> Pimpinan memberikan pujian kepada karyawan atas hasil kerja yang baik. Pimpinan menegur karyawan yang melakukan kesalahan pada saat tidak di depan teman sekerjanya.

Sumber : Hasil Modifikasi Dari Beberapa Ahli, (2018).

2. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh karyawan tercapai.

Tabel 6. Tabel Variabel dan Indikator Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Pernyataan
Motivasi Kerja Syahyuti (2010 dalam Puspitasari, 2014)	Hubungan Dengan Rekan Kerja Dan Atasan	<ol style="list-style-type: none"> Hubungan harmonis terjalin antar pegawai di tempat kerja. Hubungan harmonis terjalin antara pegawai dengan pimpinan di tempat kerja. Saudara sudah menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja lainnya.

Lingkungan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Di ruangan kerja saudara tersedia fasilitas komputer untuk memperlancar pekerjaan. 2. Penerangan atau pencahayaan di ruangan kerja saudara sudah sesuai dengan kebutuhan. 3. Lingkungan kerja yang bersih membuat saudara semangat dalam melaksanakan pekerjaan.
Kesempatan Meningkatkan Pengetahuan Dan Keterampilan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan/organisasi memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya. 2. Perusahaan/organisasi melakukan pengembangan karir bagi pegawainya.
Pemberian Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan/organisasi memberikan tunjangan uang makan yang layak bagi pegawainya. 2. Perusahaan/organisasi memberikan tunjangan keluarga yang layak bagi pegawainya.

Sumber : Hasil Modifikasi Dari Beberapa Ahli, (2018).

3. Variabel Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan sikap mental positif yang ditunjukkan oleh karyawan di Hotel Prama Sanur Beach Bali di dalam bekerja melalui proses kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan kemudian melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan tersebut diharapkan dapat terselesaikan lebih cepat dan lebih baik.

Tabel 7. Tabel Variabel dan Indikator Motivasi Kerja

Variable	Indikator	Pernyataan
Semangat Kerja Murdita, 2009 (dalam Darmayasa, 2012)	Disiplin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan datang atau hadir ke perusahaan dengan tepat waktu, tertib ,dan teratur. 2. Karyawan senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja. 3. Karyawan memakai seragam, kartu tanda pengenal atau identitas yang telah ditentukan.
	Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan berlaku adil terhadap semua karyawan. 2. Pihak manajemen perusahaan selalu memperhatikan terhadap keselamatan karyawan. 3. Manajemen perusahaan memberikan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.
	Partisipasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghadiri event atau kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan. 2. Mengikuti dan manghadiri kegiatan yang berada diluar dari perusahaan.
	Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan. 2. Bersedia membantu orang lain dalam satu department yang mengalami kesulitan.

Sumber: Hasil Modifikasi Dari Beberapa Ahli, (2018).

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer

yang diperoleh dari hasil pengamatan langsung di perusahaan, serta data sekunder yang diperoleh tidak secara langsung dari responden, tetapi dari pihak ketiga (Wardiyanta, 2010) terutama meliputi jumlah karyawan, struktur organisasi, brosur, hasil-hasil penelitian, hasil survei, makalah, dan sebagainya yang terkait dengan variabel.

Teknik penentuan informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah informan pangkal dan informan kunci Koentjaraningrat (1981). Penentuan Informan pangkal dan Informan kunci dalam penelitian ini dilakukan secara *purposive sampling* yaitu untuk memperoleh informasi atau data yang lengkap dan mendalam dari orang-orang yang dianggap mengetahui dan memahami titik permasalahan, serta dapat di percaya untuk menjadikan sumber data yang akurat. Namun demikian, informan dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan dalam mengumpulkan data. Informan dalam penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Hotel Prama Sanur Beach Bali adalah informan pangkal dan informan kunci.

Menurut Arikunto (2002) teknik *proposional stratified random sampling* yaitu penentuan sampel yang kurang dari seratus (100) lebih baik diambil semua jika subjeknya besar atau lebih dari seratus (100), maka dapat diambil antara 10-15 % atau 20-55 %. Pada penelitian ini sampel dipakai adalah 25% dari karyawan yang berjumlah 402 orang maka mendapatkan hasil 100,5 dan akan dibulatkan ke bawah menjadi seratus (100). Dasar pertimbangan peneliti menggunakan 25% karena merupakan yang sudah cukup ideal dan sederhana perhitungannya dari yang telah dijelaskan. Selain itu juga karena memperhitungkan waktu dan dana yang ada pada penelitian ini. Kemudian responden dipilih secara acak dengan menggunakan undian di setiap *department*.

Teknik analisis yang dipergunakan yaitu teknik analisis kualitatif dan teknik analisis kuantitatif yang terbagi atas dua yaitu statistik deskriptif yang terdiri dari analisis skala *likert*. Analisis skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tipe pilihan yang artinya karyawan yang sebagai responden diberikan alternatif jawaban yang telah disediakan dengan menggunakan skala *likert* dengan rumus sebagai berikut.

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}} = \text{Selisih Nilai per Kategori}$$

Berdasarkan rumus interval yang dijelaskan sebelumnya maka dapat disusun kategori sikap wisatwan seperti Tabel 8. berikut ini:

Tabel 8. Kategori Penilaian Skala *Likert*

No	Pilihan Jawaban	Skor	Rentang Nilai (Interval)
1.	Sangat Setuju	5	4,21-5,00
2.	Setuju	4	3,41-4,20
3.	Ragu-Ragu	3	2,61-3,40
4.	Tidak Setuju	2	1,81-2,60
5.	Sangat Tidak Setuju	1	1,00-1,80

Sumber: Hasil Modifikasi Skala *Likert* (Kusmayadi & Endar, 2000:94)

Statistik inferensial yang dimana terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji F, uji t, uji koefisien determinasi.

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir pertanyaan atau pertanyaan dalam kuisisioner itu valid. Dalam menetapkan validitas suatu instrumen dengan melakukan analisis statistik yang dibantu dengan program komputer *statistical package of social science (SPSS) ver 16 for windows*. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut dapat di percaya, handal dan akurat. Dalam pengujian reliabilitas digunakan uji konsistensi internal dengan menggunakan rumus *alpha cronbach* seperti di bawah ini yang diproses didalam program komputer *statistical package of social science (SPSS) ver 16 for windows*. Untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang di peroleh linier dan bisa

dipergunakan untuk melakukan peramalan maka harus dilakukan uji asumsi klasik yang terbagi atas tiga uji diantaranya uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas. Regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana variabel terikat, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor (Sugiyono 2013). Analisis Uji t-test ini bertujuan untuk membuktikan apakah korelasi yang diperoleh antara variabel X1 dan X2 dengan Y memang benar atau di dapat secara kebetulan. Menurut Sugiyono (2008) uji F digunakan untuk menguji variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh X1 dan X2 dengan Y yang dinyatakan dengan presentase.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Prama Sanur Beach Hotel merupakan salah satu anak perusahaan dibawah pengelola PT. Aerowisata yang berpusat di Jakarta. PT. Aerowisata berdiri sejak tanggal 30 Juni 1973 dan merupakan anak perusahaan penerbangan Garuda Indonesia. Pelaksanaan pembangunan hotel ini menghabiskan waktu selama 2 tahun. Pada tanggal 29 Juli 1974 dilaksanakan pembukaan/grand opening oleh Menteri Perhubungan RI yaitu Bapak Prof.Dr.Emil Salim. Dalam grand opening tersebut hotel ini bernama Sanur Beach Hotel and Seaside Bungalows dan termasuk dalam klasifikasi hotel berbintang 5. Adapun fasilitas tersedia diantaranya gedung bertingkat empat dengan jumlah kamar 244 unit, *bungalows, lobby, swimming pool, restaurant*, ruang konferensi, sarana olah raga dan sarana parkir.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan karakteristik karyawan yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak yang bekerja di Hotel Prama Sanur Beach Bali sejumlah 100 orang. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin didapat sebanyak sebanyak 69 orang (69%), sedangkan sisanya yaitu sebanyak 31 orang (31%) adalah perempuan. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir karyawan yang memiliki jenjang pendidikan SMA yaitu sebanyak 39 orang (39%). Sedangkan sisanya yaitu seperti: tingkat pendidikan Diploma yaitu sebanyak 30 orang (30%), SMK sebanyak 15 orang (15%), tingkat pendidikan SMP sebanyak 4 orang (4%) dan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 12 orang (12%). Karakteristik berdasarkan masa kerja karyawan yang sudah bekerja 21-30 tahun sebanyak 43 orang (43%), masa kerja < 1 tahun sebanyak 13 orang (13%), masa kerja 2-10 tahun sebanyak 22 orang (22%), masa kerja 11-20 tahun sebanyak 17 orang (17%), serta masa kerja > 31 tahun sebanyak 5 orang responden (5%). Karakteristik berdasarkan umur karyawan yang memiliki golongan usia 41-50 tahun sebanyak 37 orang responden (37%). Sedangkan sisanya yaitu seperti: golongan usia 20-30 tahun sebanyak 27 orang (27%), golongan usia 31-40 tahun sebanyak 13 orang (13%) dan untuk golongan usia > 51 tahun sebanyak 23 orang (23%).

Hasil Penilaian Responden Terhadap Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam penelitian ini merupakan variabel independen (X1). Kepemimpinan diukur dari indikator yang terdiri dari bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tercapainya tujuan, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai. Adapun hasil penilaian responden terhadap kepemimpinan telah dinyatakan dalam satuan skala likert dan berikut merupakan jawaban dari 100 responden. Dilihat bahwa skor rata-rata dari penilaian responden terhadap Kepemimpinan (X1) di Prama Sanur Beach Bali adalah sebesar 4,00 yang berada dalam katagori setuju, dimana dapat dilihat bahwa indeks yang paling tinggi adalah mengenai pernyataan pimpinan berbicara menggunakan bahasa santun kepada karyawannya, pimpinan menegur karyawan yang melakukan kesalahan pada saat tidak di depan teman sekerjanya dengan nilai rata-rata 4,10.

Hasil Penilaian Responden Terhadap Motivasi Kerja

Motivasi Kerja dalam penelitian ini merupakan variabel independen (X2). Motivasi Kerja diukur dari indikator yang terdiri dari hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja,

kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, pemberian tunjangan. Adapun hasil penilaian responden terhadap kepemimpinan telah dinyatakan dalam satuan skala likert dan berikut merupakan jawaban dari 100 responden. Dilihat bahwa skor rata-rata yang dari penilaian responden terhadap variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu sebesar 3,96 yang berada dalam katagori setuju. Rata-rata indeks motivasi kerja yang tertinggi terdapat pada pernyataan saudara sudah menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja lainnya, di ruangan kerja saudara tersedia fasilitas komputer untuk memperlancar pekerjaan, perusahaan/organisasi memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya, perusahaan/organisasi melakukan pengembangan karir bagi pegawainya dengan rata-rata sebesar 3,98.

Hasil Penilaian Responden Terhadap Semangat Kerja

Semangat Kerja dalam penelitian ini merupakan variabel independen (Y). Semangat Kerja diukur dari indikator yang terdiri dari disiplin, kepuasan kerja, partisipasi, kerjasama. Adapun hasil penilaian responden terhadap kepemimpinan telah dinyatakan dalam satuan skala likert dan berikut merupakan jawaban dari 100 responden. Dilihat bahwa skor rata-rata dari penilaian responden terhadap variabel Semangat Kerja yaitu sebesar 3,96 yang berada dalam katagori setuju, dimana dapat dilihat bahwa indeks yang paling tinggi adalah mengenai pernyataan karyawan memakai seragam, kartu tanda pengenal atau identitas yang telah ditentukan, manajemen perusahaan memberikan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan, menghadiri event atau kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan, mengikuti dan manghadiri kegiatan yang berada diluar dari perusahaan dengan nilai rata-rata 3,98.

Hasil Uji Validitas

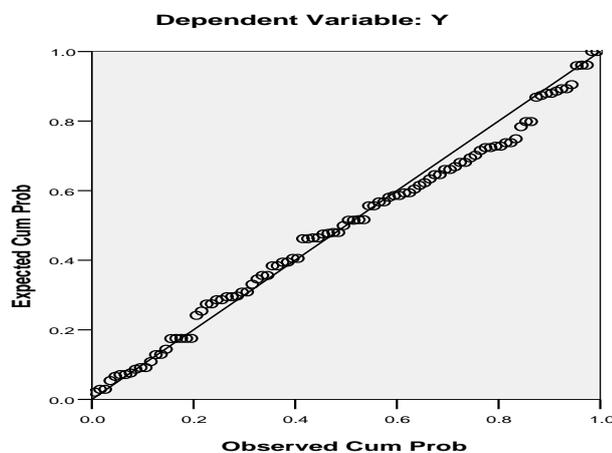
Nilai r hitung pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai sig kurang dari 0,05. Dengan demikian seluruh instrumen penelitian yang digunakan adalah valid selanjutnya instrument-instrument tersebut dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil reliabilitas yang diukur dengan rumus yaitu *Cronbach' Alpha* yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara r_{alpha} dan r_{tabel} . Secara umum keandalan dalam kisaran, 0,00 s/d 0,20 kurang baik, > 0,20 s/d 0,40 agak baik, > 0,40 s/d 0,60 cukup baik, > 0,60 s/d 0,80 baik, dan > 0,80 s/d 1,00 dianggap sangat baik. Menurut Sugiyono (2010) mengatakan bahwa variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *alpha cronbach* > 0,60.

Hasil Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas dilihat pada gambar dibawah sebagai berikut.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1. menunjukkan bahwa titik-titik amatan pada probability plot mendekati garis lurus dengan kemiringan 45^0 (garis diagonal). Hal ini mengindikasikan bahwa data telah mendekati sebaran normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Dilihat koefisien VIF (*Varian Influence Factor*) jika VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada lampiran 4. nilai. VIF untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 9. sebagai berikut.

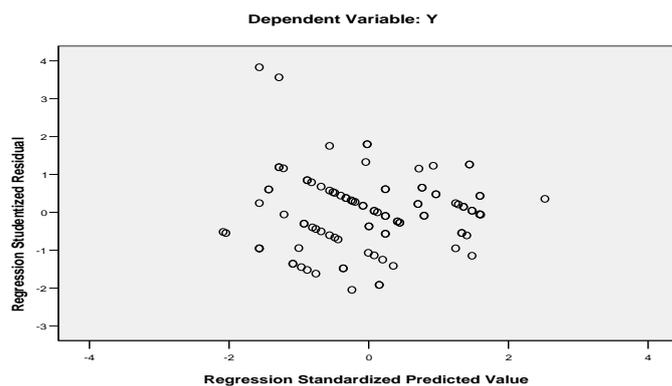
Tabel 9. Hasil uji multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	,905	1,105
Motivasi Kerja	,905	1,105

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018).

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dilihat dengan mendeteksi apakah ada tidaknya pola tertentu pada grafik (scatter plot) yang dihasilkan, dimana sumbu x dan y yang telah diprediksi dan sumbu y adalah residual (y prediksi – y sesungguhnya) yang telah di studentized. dari grafik yang dihasilkan pada lampiran 8, terlihat titik titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2. grafik *scatterplot* dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka nol serta penyebarannya tidak membentuk pola-pola sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak mengandung heteroskedastisitas.

Analisis Korelasi

Analisis ini digunakan untuk melihat korelasi antara variabel – variabel dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil analisis korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644 ^a	,415	,403	4,27225

a. *Predictors: (Constant),* Morivasi kerja (X_2), Kepemimpinan (X_1)

b. *Dependent Variable: Semangat kerja (Y)*

Sumber: Hasil Penelitian (2018).

Diketahui bahwa besarnya hubungan antara semua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0.644, hal ini

menunjukkan pengaruh yang kuat karena (R) menunjukkan nilai 0,644 yang berada pada rentang 0,601-0,800.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh variabel bebas kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja dapat diketahui dengan analisis regresi linear berganda sebagai berikut $Y = 7,882 + 0,174X_1 + 0,569 X_2$. Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja yaitu sebagai berikut:

1. $a = 7,882$ berarti apabila kepemimpinan dan motivasi kerja tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau tetap maka besarnya semangat kerja adalah 7,882.
2. $b_1 = 0,174$ berarti apabila kepemimpinan (X_1) dinaikkan satu satuan (1) dan motivasi kerja (X_2) tidak berubah maka semangat kerja (Y) naik sebesar 0,174 satuan. Artinya setiap peningkatan kepemimpinan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. $b_2 = 0,569$ berarti apabila motivasi (X_2) dinaikkan satu satuan (1) dan kepemimpinan dianggap konstan maka semangat kerja naik sebesar 0,569 satuan. Artinya setiap peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Hasil Uji F

Berdasarkan hasil analisis diperoleh F_{hitung} sebesar 34,35 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga F_{hitung} sebesar (34,35) memiliki nilai lebih besar dari F_{tabel} sebesar (3,09) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil Uji t

Berdasarkan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan t_{hitung} sebesar 2,064 lebih besar dari t_{tabel} 1,987 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan t_{hitung} sebesar 4,932 besar dari t_{tabel} 1,987 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan di Hotel Prama Sanur Beach Bali.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan dan mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen terbatas.

Tabel 11. Hasil analisis koefisien determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,644 ^a	,415	,403	4,27225

a. *Predictors: (Constant), Morivasi kerja (X₂), Kepemimpinan (X₁)*

b. *Dependent Variable: Semangat kerja (Y)*

Sumber: Hasil Penelitian (2018).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut yaitu berdasarkan hasil analisis variabel pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Hotel Prama Sanur Beach Bali, dengan diperoleh F_{hitung} sebesar 34,35 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga F_{hitung} sebesar (34,35) memiliki nilai lebih besar dari F_{tabel} sebesar (3,09) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan terdapat pengaruh

yang signifikan secara parsial di Hotel Prama Sanur Beach Bali karena memiliki thitung sebesar 2,064 lebih besar dari ttabel 1,987 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan diperoleh thitung sebesar 4,932 besar dari ttabel 1,987 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan di Hotel Prama Sanur Beach Bali.

Ucapan terima kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Drs. I Nyoman Jamin Ariana M.Par. dan Bapak I Gusti Ngurah Widyatmaja, S.ST.Par.,M.Par. selaku dosen pembimbing Tugas Akhir yang telah membimbing, memberikan saran dan masukan bagi penulis, dan juga seluruh Staff, Dosen dan pegawai Tata Usaha di lingkungan Fakultas Pariwisata Universitas Udayana yang mendukung kelancaran Laporan Akhir penulis. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada keluarga dan sahabat-sahabat penulis yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan penelitian ini.

5. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Badan Pusat Statistik Provinsi, 2018

Koentjaraningrat, 1981. *Pengantar Ilmu Antropologi*. Penerbit Rineka.

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

_____, 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit Bandung: Alfabeta.

Wahjosumidjo, 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.