

## Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di whitecanny restaurant denpasar bali

Dewa Gde Dian Pranata<sup>1)</sup>, Ida Bagus Ketut Astina<sup>2)</sup> Agus Muriawan Putra<sup>3)</sup>

Program Studi Sarjana Terapan Pengelolaan Perhotelan Fakultas Pariwisata Universitas Udayana  
Jl. DR. R. Goris No.7, Denpasar Bali Telp/Fax: (0361) 223798, Email: diplomaivpar@unud.ac.id

Email: pranatadewagede@gmail.com<sup>1)</sup>, astina@unud.ac.id<sup>2)</sup>, muriawan@unud.ac.id<sup>3)</sup>

### Abstrak

White Canny Restaurant merupakan salah satu restoran yang terletak di Denpasar Bali. Latar belakang diadakannya penelitian ini dikarenakan terdapatnya permasalahan terkait kinerja karyawan di White Canny Restaurant. Tujuan diadakannya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di White Canny Restaurant, serta untuk mengetahui faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan di White Canny Restaurant. Metode penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif dan kuantitatif diantaranya skala likert, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji heterokedastisitas, analisis korelasi, analisis regresi linier sederhana, uji t-tes dan uji determinasi dengan sampel sejumlah 31 orang yang merupakan karyawan di White Canny Restaurant. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, adapun hasil analisis memiliki t hitung sebesar 7,047 dengan tingkat signifikansi 0,05 persen, sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja. Faktor yang paling dominan kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di White Canny Restaurant Denpasar Bali adalah pemimpin memberikan sumber inspirasi dan bersikap menghargai yang diperoleh hasil skala likert sebesar 3,48 dikarenakan pemimpin di White Canny Restaurant mampu memberikan reaksi semangat dan daya kerja yang maksimal.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Motivasi Kerja Karyawan, Restoran

### Abstract

White Canny Restaurant is one of the restaurants located in Denpasar Bali. The background of this research is because there are problems related to employee performance at White Canny Restaurant. The purpose of this study was to determine the effect of leadership on employee motivation at White Canny Restaurant, as well as to determine the most dominant factors influencing leadership and work motivation of employees at White Canny Restaurant. This research method uses qualitative and quantitative data analysis techniques including Likert scale, validity test, reliability test, normality test, linearity test, heteroscedasticity test, correlation analysis, simple linear regression analysis, t-test and determination test with a sample of 31 people who is an employee at White Canny Restaurant. Based on the calculations that have been done, the results of the analysis have a t count of 7,047 with a significance level of 0.05 percent, so that  $t_{count} > t_{table}$ , and the leadership variable has a positive and partially significant effect on work motivation. The most dominant factor of leadership on employee work motivation at White Canny Restaurant Denpasar Bali is the leader giving source of inspiration and being appreciative which is obtained on a Likert scale of 3.48 because the leader at White Canny Restaurant is able to provide maximum enthusiasm and work power.

**Keywords:** Employee Leadership, Work Motivation, Restaurant

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri pariwisata menawarkan sebuah pelayanan jasa dalam bentuk keramataman yang diberikan kepada konsumen. Sektor ini menjadi salah satu industri yang berdampak besar terhadap perekonomian. Industri ini mampu menyumbang devisa sebagai salah satu bentuk partisipasi dalam pembangunan Indonesia dalam pembangunan nasional. Perkembangan globalisasi industri pariwisata terus mengalami perubahan yang disebabkan oleh faktor internal serta faktor eksternal.

Adapun dari faktor internal yaitu: fenomena alam, budaya, dan kemudahan aksesibilitasnya dengan adanya pembangunan infrastruktur tersebut. Selain dari pada itu, adapun faktor eksternalnya misalnya faktor sosial budaya, ekonomi, serta sosial politik. Untuk dapat mengatasi suatu pengaruh tersebut maka dari pada itu dibutuhkan adanya penyesuaian terhadap masing-masing individu. Maka dari pada itu, dibutuhkan perusahaan yang dapat memberikan dukungan dari suatu pihak manajemen agar mampu melakukan perubahan serta dapat bertahan dalam menghadapi berbagai persaingan yang ada.

Sebuah usaha jasa yang mengalami perkembangan yang cukup cepat dan mengalami peningkatan dalam hal *industry* pariwisata adalah *restaurant*. Setiap tahunnya restoran sebagai salah satu akomodasi pariwisata yang selalu mengalami peningkatan di Bali. Berikut merupakan tabel yang dapat menunjukkan perkembangan restoran di Bali yaitu sebagai berikut.

**Tabel 1. Jumlah Restoran dan Rumah Makan di Provinsi Bali Berdasarkan Kabupaten Tahun 2015- 2020**

Kota	Jumlah Restaurant (Tahun)					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Jembrana	76	76	76	76	134	136
Tabanan	32	32	40	40	80	80
Badung	825	823	823	823	823	823
Gianyar	504	504	505	622	612	952
Klungkung	31	31	31	146	243	245
Bangli	17	22	30	36	44	47
Karangasem	70	118	118	120	146	146
Buleleng	173	173	173	200	200	200
Denpasar	449	438	445	455	582	604
Total	2177	2217	2251	2518	2864	3233

Sumber: Dinas Pariwisata Provinsi Bali (2021)

Berdasarkan Tabel 1 secara keseluruhan jumlah *restaurant* dan rumah makan di Bali yang terus mengalami peningkatan tiap tahunnya, hal ini menunjukkan pesatnya perkembangan akomodasi *restaurant* dan rumah makan di Bali. Kabupaten Bangli merupakan kabupaten terendah yang memiliki akomodasi yang berjumlah 31 restoran dan rumah makan pada tahun 2015. Pada tahun 2020 mencapai jumlah 47 restoran. Adapun jumlah restoran dan rumah makan yang mendominasi berada pada kabupaten Badung yang berjumlah 825 pada tahun 2015 dan pada tahun 2019 mencapai sebesar 823. Secara keseluruhan restoran dan rumah makan terus mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Peran penting dalam sebuah restoran yaitu melalui sumber daya manusianya. Dalam sebuah restoran sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting dalam operasional serta kemajuan dari restoran tersebut. Adapun dari beberapa karyawan White Canny Restaurant Denpasar Bali yang memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing departemen. Dibawah ini adalah tabel yang menunjukkan jumlah keseluruhan karyawan White Canny Restaurant Denpasar Bali dari masing-masing departemen meliputi:

**Tabel 2. Jumlah Karyawan Masing-Masing Departemen di White Canny Restaurant Tahun 2020**

No	Departemen	Sampel	
		Karyawan Tetap	Karyawan Dw
1	Waiter & Waitress	7	2
2	Kitchen	9	3
3	Bar	5	1
4	Cashier	2	0
5	Security	2	0
Total		31	

Sumber: White Canny Restaurant (2020)

Berdasarkan Tabel 2 secara keseluruhan jumlah karyawan adalah 31 orang termasuk karyawan DW (*daily worker*) dan tidak termasuk manajer. Masing-masing departemen di White Canny Restaurant meliputi: *waiter & waitress, kitchen, bar, cashier, security*. Jumlah karyawan yang paling banyak berada pada departemen *kitchen* sebanyak 9 orang karyawan tetap dan 3 karyawan DW dan paling sedikit berada pada *security* dan *cashier* sebanyak 2 orang karyawan tetap.

Dari observasi yang dilakukan di White Canny Restaurant Denpasar Bali bahwa memang benar kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Pelanggaran yang sering dilakukan oleh karyawan seperti jam istirahat yang berlebihan dan karyawan sering mengalami keterlambatan masuk kerja. Tabel 3 akan menunjukkan jumlah keterlambatan kerja karyawan di White Canny

Restoran Denpasar Bali.

**Tabel 3. Jumlah Keterlambatan Kerja Karyawan di White Canny Restaurant Denpasar Bali Periode Januari-Juni Tahun 2020**

Departemen	Bulan						Jumlah
	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	
Waiter	3	5	5	6	7	10	36
Kitchen	2	3	4	5	8	8	30
Bar	3	4	5	6	6	7	31
Cashier	4	4	5	6	7	7	33
Security	2	3	4	4	5	6	24

Sumber: White Canny Restaurant (2020)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang terlambatan kerja mengalami peningkatan pada enam bulan terakhir. Karyawan yang paling sedikit mengalami keterlambatan kerja pada divisi *security* sejumlah 2 orang pada bulan Januari dan karyawan yang paling banyak terlambat ada pada department *waiter* yaitu sebanyak 10 orang pada bulan Juni. Hal ini menunjukkan bahwa departemen *waiter* kurang memiliki motivasi kerja karena disebabkan manajer kurang memberikan motivasi kerja terhadap bawahan, salah dalam memimpin, kurangnya sikap menghargai, kurangnya kepercayaan terhadap kemampuan karyawan.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di White Canny Restaurant yang beralamat di Jl. Tukad Gangga No. 16, Dauh Puri Klod, Kec. Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali. Restoran ini merupakan salah satu restoran yang di desain arsitektur klasik zaman colonial yang diperkuat dengan penggunaan beragam perabotan rumah kuno serta interior klasik seperti meja dan kayu kursi dan memiliki tempat yang strategi di objek kawasan pariwisata. Restoran ini dapat ditempuh dengan jarak 16 kmdari Bandara Internasional Ngurah Rai. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya observasi, wawancara, koesioner, studi kepustakaan. Penentuan informan pada penelitian ini dengan menggunakan *purposive sampling* serta dalam pengambil sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampling jenuh sebanyak 25 orang karyawan tetap dan 6 karyawan DW (*daily worker*). Adapun dari teknik analisis data yang digunakan diantaranya teknik analisis deskriptif kualitatif, skala likert, analisis kuantitatif, skala likert, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji heterokedastisitas, uji analisis korelasi, analisis regresi linear sederhana, uji T, dan analisis koefisiensi determinasi.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil penyebaran koesioner yaitu sebanyak 31 responden, maka dapat disimpulkan karakteristik responden berdasarkan dari jenis kelamin, tingkat usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan, dan tentunya dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Usia, Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan**

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	17	54,83
	Prempuan	14	45,16
2	Tingkat Usia		
	20-30	27	87,09

	31-40	4	12,90
	41-50	0	0
3	Masa Kerja		
	Kurang dari setahun	7	22,58
	1-5 tahun	22	70,96
	6-10 tahun	2	6,45
	11-12 tahun	0	0
4	Tingkat Pendidikan		
	SMA/SMK	17	54,83
	Diploma	11	35,83
	Sarjana	3	9,67

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

Variabel kepemimpinan merupakan dari variabel bebas, pada penelitian ini yang dapat dinyatakan dengan variabel X. Penilaian karyawan terhadap variabel kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut.

**Tabel 5. Skor Rata-Rata Penilaian Karyawan terhadap Variabel Kepemimpinan**

No	Indikator	Sub Indikator	SS	S	TS	STS	Skor	Jumlah responden	Rata-rata
1	Bersifat adil	Pemimpin memberikan kesempatan pada semua semua karyawan untuk mengikuti seleksi jenjang pegawaian sesuai dengan potensi yang dimiliki karyawan	15	11	5	0	103	31	3,29
		Pemimpin tidak Membedakan antara Karya wan yang Satu dengan yang lainnya dalam memberikan tugas	12	13	5	1	98	31	3,16
<b>Rata-Rata</b>									3,22
2	Memberikan sugesti	Pemimpin memberikan teladan yang baik dan membagikan pengalaman kerjanya	14	14	2	2	103	31	2,78
		Pemimpin memberikan dorongan semangat kerja dalam bentuk apapun kepada karyawanya	14	14	2	1	103	31	2,78
<b>Rata-Rata</b>									2,78
3	Mendukung tercapainya tujuan	Pemimpin mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerjanya	17	12	2	0	108	31	2,91
		Pemimpin pandai mengadakan pendekatan dalam upaya meningkatkan hasil kerja	17	12	2	0	108	31	2,91
<b>Rata-Rata</b>									2,91
4	Menciptakan	Pemimpin berusaha untuk mencari alternative penyelesaian	12	16	3	0	102	31	3,29

	rasa aman	jika jika terjadi kondisi tidak harmonis diantara para karyawan							
		Pemimpin membuat peraturan-peraturan yang dapat menagandakan keamanan dan kenyamanan karyawan	17	10	4	0	106	31	3,41
		<b>Rata-Rata</b>							<b>3,35</b>
		Pemimpin ikut berpartisipasi dalam memberikan contoh cara bekerja yang benar kepada karyawan	15	14	2	0	106	31	3,41
5	Sebagai wakil organisasi	Pemimpin bertanggung jawab atas pengaturan jalan kegiatan oprasional perusahaan	15	11	5	0	103	31	3,32
		<b>Rata-Rata</b>							<b>3,36</b>
		Pemimpin berpenampilan rapi dan menarik	16	14	1	0	108	31	3,48
6	Sumber Inspirasi	Pemimpin berbicara menggunakan Bahasa santun kepada karyawanya	15	15	1	0	108	31	3,48
		<b>Rata-Rata</b>							<b>3,48</b>
		Pemimpin memberikan pujian kepada karyawan atas hasil yang baik	17	13	1	0	109	31	3,51
7	Bersikap menghargai	Pemimpin menegur karyawan yang melakukan kesalahan pada saat tidap di depan teman sekerjanya	17	25	2	1	216	31	3,45
		<b>Rata-Rata</b>							<b>3,48</b>
		Pemimpin mengatur gaji/ upah yang diberikan kepada karyawan	15	14	2	0	106	31	3,41
8	Bersikap Katalisator	Kedekatan seorang pemimpin dengan antar karyawan dan seorang pemimpin memberikan rasa toleransi terhadap karyawan	15	15	1	0	107	31	3,45
		<b>Rata-Rata</b>							<b>3,41</b>

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan dari Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor memberikan sugesti menjadi indikator terendah dengan rata-rata sebesar 2,78 dan nilai rata-rata tertinggi diperoleh dari indikator sumber inspirasi dan bersikap menghargai dengan rata-rata sebesar 3,48.

Variabel motivasi kerja merupakan dari variabel terikat, pada penelitian ini yang dapat dinyatakan dengan Y. Penilaian karyawan terhadap variabel motivasi kerja pada Tabel 6 berikut.

**Tabel 6. Skor Rata-rata Penilaian Karyawan terhadap Variabel Motivasi Kerja Karyawan**

No	Indikator	Sub Indikator	SS	S	TS	STS	Skor	Jumlah Responden	Rata-rata
1	<i>Need for achievement</i>	Kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang	13	14	4	0	102	31	3,29
		Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu	7	22	2	0	98	31	3,16
<b>Rata-Rata</b>									3,22
2	<i>Need for affiliation</i>	Kebutuhan akan kehangatan dan songkongan dalam hubungan dengan orang lain	2	24	5	0	90	31	2,90
		Kebutuhan ini mengarahkan tingkah Langkah untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain	9	16	6	0	102	31	3,29
<b>Rata-Rata</b>									3,09
3	<i>Need for power</i>	Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain	8	17	5	1	93	31	3,00
		Menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kuranya memperdulikan orang lain	15	12	4	0	108	31	3,48
<b>Rata-Rata</b>									3,24

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi diperoleh dari indikator *Need for power* dengan jumlah skor rata-rata sebesar 3,24 dan nilai terendah diperoleh dari indikator *Need for affiliation* yaitu sebesar 3,09. Adapun skor tertinggi berasal dari indikator *Need for Power* dengan skor sejumlah 108. Pada uji validitas menggunakan bantuan program SPSS 26 for windows (*Statistical Package for Social Science*) diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Kepemimpin**

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	r- tabel	Keterangan
Kepemimpinan	1	0,812	0,355	Valid
	2	0,572	0,355	Valid
	3	0,750	0,355	Valid
	4	0,537	0,355	Valid
	5	0,356	0,355	Valid
	6	0,440	0,355	Valid
	7	0,499	0,355	Valid
	8	0,543	0,355	Valid
	9	0,553	0,355	Valid
	10	0,663	0,355	Valid
	11	0,441	0,355	Valid
	12	0,435	0,355	Valid
	13	0,397	0,355	Valid
	14	0,489	0,355	Valid
	15	0,458	0,355	Valid
	16	0,435	0,355	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai *Pearson Correlation* > *r-tabel* dan nilai *Sig.* < 0,05. Maka dari pada itu dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan dari item pertanyaan pada koesioner dapat dikatakan valid.

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Motivasi Kerja**

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	r- tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	1	0,397	0,355	Valid
	2	0,394	0,355	Valid
	3	0,646	0,355	Valid
	4	0,627	0,355	Valid
	5	0,776	0,355	Valid
	6	0,604	0,355	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa nilai *Pearson Correlation* > *r-tabel* dan nilai *Sig.* < 0,05. Maka dari pada itu dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan dari item pertanyaan pada koesioner dapat dikatakan valid.

Uji reliabilitas merupakan suatu alat yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi pada instrumen data yang dapat dihasilkan dengan sebutan *reliable*. Pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS *version 26 For Windows*, maka hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
X	0,738	Reliabel
Y	0,727	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Uji Reabilitas diatas dapat dilihat bahwa nilai *Alpha Chronbach'* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa pada seluruh variabel dapat dikatakan reliabel. Hasil uji korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada Tabel 10 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Instrumen Penelitian**

Correlations		
		X
X	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Y	Pearson Correlation	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31

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

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan Tabel 10 menyatakan bahwa variabel X dan variabel Y memiliki korelasi dengan memiliki derajat hubungan korelasi kuat. Untuk uji normalitas digunakan sebagai menunjukkan model regresi berdistribusi normal atau tidak, berdasarkan hasil olahan dari SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 26 For Windows yang dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut.

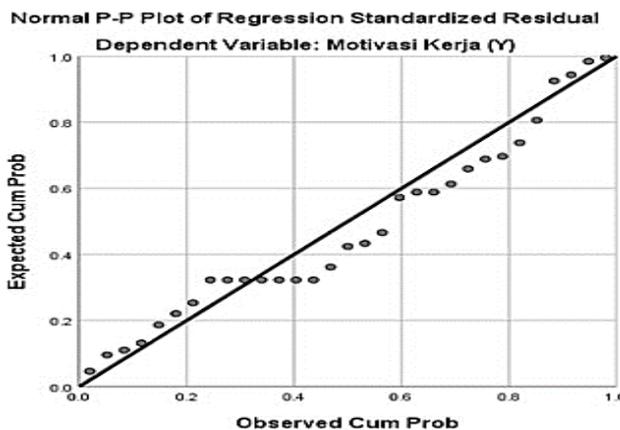
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.35861191
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.131
	Negative	-.094
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.185 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**

Sumber: Hasil Penelitian (2021)



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plot**

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan Gambar 1, dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,185 sehingga melebihi 0,05. Sehingga data terdistribusi secara normal. Selanjutnya pada Gambar 2 titik-titik yang menyebar pada sekitar garis diagonal serta mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk uji linieritas analisis terhadap ada atau tidaknya suatu problem dari linieritas Adapun hasil dari olahan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 26 For Windows yang

dapat dijelaskan pada Gambar 3 sebagai berikut.

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja* Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	132.860	16	8.304	6.707	.000
		Linearity	94.819	1	94.819	76.584	.000
		Deviation from Linearity	38.041	15	2.536	2.048	.094
	Within Groups	17.333	14	1.238			
Total			150.194	30			

**Gambar 3. Uji Linieritas**

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan Gambar 3 diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 2,048 lebih kecil dari f tabel 2,460 maka dinyatakan hubungan linier antara variabel X dan Y. Uji Heterokedastisitas yang dilakukan menggunakan metode uji glejser dan menganalisis output grafik *scatterplot* antara nilai peridiksi variabel terikat dan nilai residual dengan hasil sebagai berikut.

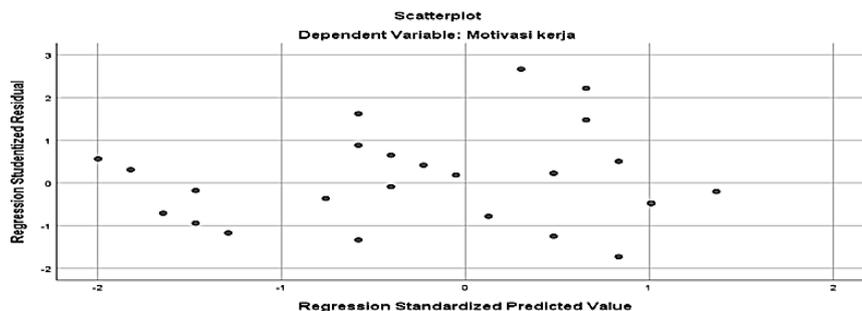
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.649	1.529		.424	.675
	Kepemimpinan	.007	.028	.048	.257	.799

a. Dependent Variable: Abs\_Res

**Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Metode Glejser**

Sumber: Hasil Penelitian (2021)



**Gambar 5. Hasil Uji Heterokedastisitas Metode Scatterplot**

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan Gambar 4 dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,799 maka hasilnya tidak terjadi gejala heterokedastisitas karna memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Selain itu, pada Gambar 5 dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik data menyebar dan tidak berkumpul pada satu titik saja.

Analisis regresi linear sederhana merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di White Canny Restaurant Denpasar Bali. Berdasarkan dari hasil pengolahan data maka hasil analisis regrensi sederhana dapat dilihat pada Gambar 6 dibawah ini.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.762	2.436		.723	.475
	Kepemimpinan	.315	.045	.795	7.047	.000

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

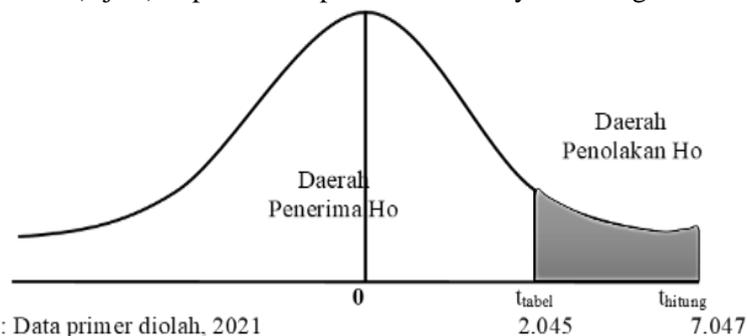
**Gambar 6. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan pada koefisiensi regresi linier sederhana pada Gambar 6 menunjukkan bahwa:

1. Nilai pada a (*constant*) yaitu sebesar 1,762 yang dapat menunjukkan bahwa apabila seluruh darivariabel kepemimpinan (X) ialah 0, maka dari pada itu nilai dari variabel motivasi kerja (Y) yaitu sebesar 1,762 hal ini dapat menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan, sehingga motivasikerja di White Canny Restoran Denpasar Bali yaitu sebesar 1.762% hal ini dapat diartikan bahwa 1.762 % motivasi kerja didapatkan dari kepemimpinan.
2. Mengenai koefisiensi regresi variabel kepemimpinan (X) dengan memiliki nilai b yaitu sebesar 0,315 % maka dari pada itu koefisiensi tidak sama dengan 0. Dalam hal ini dimana tanda positif yang dapat menunjukkan bahwa kepemimpinan (X) yang tentunya dapat berpegaruh positif terhadap motivasi kerja (Y).

Uji Hipotesis (Uji T) dapat dilihat pada Tabel 4.21 yaitu sebagai berikut:



sumber : Data primer diolah, 2021

**Gambar 7 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Kepemimpinan**

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan Gambar 7 menunjukkan bahwa nilai variabel kepemimpinan (X) diperoleh thitung (7.047) tentunya lebih besar dari pada ttabel (2,045), maka dari pada itu variabel kepemimpinan berpengaruh positif dengan motivasi kerja karyawan. Selanjutnya adapun analisis koefisiensi determinasi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas kepemimpinan dan variabel terikat motivasi kerja. Nilai koefisiensi determinasi tentunya dapat diukur dengan nilai *R Square*. Adapun dari tabel analisis koefisiensi determinasi yang dapat dilihat pada Tabel 11 sebagai berikut:

**Tabel 11. Hasil Uji Korelasi Instrumen Penelitian**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795	.63	.619	1.3818
a		1		4

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Melalui Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,631 (63,1%). Dengan hasil persentase tersebut maka nilai pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di White Canny Restoran yaitu sebesar 63,1%.

#### **Faktor Dominan**

Skala likert menyatakan factor yang paling mendominasi mempengaruhi kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan yaitu pemimpin yang memberikan sumber inspirasi dan bersikap menghargai dengan nilai rata-rata sebanyak 3,48. Dengan pemimpin yang sebagai sumber inspirasi dan bersikap menghargai yang selalu berperan sehingga dapat meningkatkan sumber daya manusia serta berusaha memberikan reaksi semangat dan daya kerja cepat dan maksimal.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan dari sebuah hasil pembahasan analisis yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dari pada itu dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis dari variabel kepemimpinan (X) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) di White Canny Denpasar Bali, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dengan variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja karena memiliki nilai hitung sebesar  $t_{hitung}$  sebesar 7,047 dengan tingkat 0,05% maka dari pada itu  $t_{hitung} (7,047) > t_{tabel} (2,045)$ . Maka variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja.
2. Hasil skala likert indikator yang paling mendominasi mempengaruhi kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan yaitu pemimpin memberikan sumber inspirasi dan bersikap menghargai dengan nilai rata-rata 3,48. Dengan pemimpin memberikan sumber inspirasi dan bersikap menghargai memberikan reaksi semangat dan daya kerja cepat dan maksimal.

#### **Ucapan Terima Kasih**

Puji syukur penulis panjatkan Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat Beliau dapat menyelesaikan jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di White Canny Restaurant”. Dalam penyusunan jurnal ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan berupa bimbingan, petunjuk, maupun saran-saran dari berbagai pihak, sehingga jurnal ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Mengingat kemampuan serta pengalaman penulis yang masih terbatas, penulis menyadari sepenuhnya bahwa jurnal ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis dengan tangan terbuka menerima saran dan kritik yang bersifat membangun demi perbaikan jurnal ini. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih dan berharap semoga jurnal ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

#### **5. DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga, Padji. (2003) *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Reneka Cipta.
- Darmayasa. (2012) ‘Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada House Keeping Department di Hotel Bali Hayatt Resort and Spa Sanur’.
- Dubrin, Andrew J. (2005) *Leadership*, Terjemahan Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media.
- Edy, Sutrisno. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kathryn. (2010) ‘Kepemimpinan yang Memiliki Power Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi’.
- Lisnawati, Ni Wayan. (2016) ‘Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan di Fantona Bali’, *Laporan Akhir*. Fakultas Pariwisata Universitas Udayana

- Sobry, Sutikno. (2014) 'Terdapat Hampir Sama Banyaknya Definisi tentang Kepemimpinan dengan Jumlah Orang yang Telah Mencoba Mendefinisikannya'.
- Sudarmanta. (2009) 'Setiap Organisasi Dituntut Mampu Berkompetisi agar Dapat Bertahan dalam Persaingan Global'.
- Sudarmanto. (2009) *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suwanto. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Thoha. (2013) 'Gaya Kepemimpinan Terbagi Menjadi Dua Kategori Gaya yang Ekstrem'.
- Veitzhal, Rivai. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (1991) *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Winardi. (2004) *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta.