HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA JASA PERHOTELAN (Kasus Hotel Benteng Pekanbaru)

Oleh :

Asmadewira

Pembimbing : Dra.Ruzikna, M.si

Program Studi Administrasi Bisnis
Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km.12,5
Simpang Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This reseacrh was conducted at hotel of fortress pekanbaru. The study aims to determine the relationship of ledership whit employee morale hotel pekanbaru fort. Leadseship as a variabel (X) the study took the number of respondent as many 45 people.

Of data obtained from quetinnaires and forther if to thn tested using the help of ststistical analysis such as correlation product moment pearson and t test by using ald of application SPSS.

The result of studes using correlation product moment pearson suggesting that relationship of ledership and employee performance is quite good with a correlation value (r) of 0,620. While the result of testers t test showed t count is grrreater than t table (5.177 > 2.106) this suggest that the leadership has a relationship with morale at the castle.

Keywords: Leadership, Morale

Pendahuluan

Pembangunan nasional merupakan usaha meningkatkan dan pengembangan kualitas manusia indonesia yang dilakukan secara berkelanjutan, berlandaskan kemampuan nasional yang memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global.

Pengembangan dan pembinaan kualitas sumber daya manusia (SDM)

adalah merupakan faktor terpenting yang akan menjadi penentu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Karyawan merupakan tulang punggung perusahaan, ungkapan banyak terdengar dan justru memiliki makna yang dalam. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran karyawan, karna karyawan bukan semata-mata menjadi objek dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai objek atau perilaku. Karyawan

dapat juga perencana, pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Suatu perusahaan tidak akan bergerak tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan produktif apabila karyawan tidak kompeten atau tidak memiliki prestasi kerja yang rendah. Seorang pekerja pada dasarnya untuk mencapai tujuan dan pemenuhan kebutuhan karena manusia adalah makhluk yang fungsional dan bertanggung jawab, baik kepada dirinya pribadi, terhadap masyarakat, terhadap lingkungan juga terhadap Tuhan sang pencipta manusia, akan tetapi dalam meniti karir, seseorang harus mau dan rela melakukan berbagai jenis penyesuaian untuk menjadi anggota perusahaan. Dengan demikian karyawan harus bisa mengesampingkan kepentingan pribadinya untuk memenuhi visi dan misi perusahaan.

Hubungan karyawan dengan perusahaan adalah suatu hubungan simbiosis mutualisme, dimana keduanya saling membutuhkan namun masih banyak karyawan yang merasa hanya dijadikan mesin oleh perusahaan karena tidak mendapatkan apapun dari apa yang dikerjakannya dalam bekerja karyawan diyakini memiliki tujuan karir tertentu yang diharapkan dapat diperoleh dari pekerjaannya. Karyawan merupakan kunci dari majunya sebuah perusahaan. Karyawan yang berkualitas dapat membuat suatu perusahaan bersaing dengan perusahaan lain. Selain karyawan yang berkualitas, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, karena dengan semangat kerja yang tinggi karyawan mempunyai rasa keterikatan yang besar terhadap perusahaan.

Kepemimpinan yang kurang bisa memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih otokratis yaitu mengarahkan dan mengawasi karyawan secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya serta pimpinan lebih memperhatikan

pelaksanaan pekerjaan dari pada perkembangan karyawan maka hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan karyawan yang mempunyai keinginan untuk berkembang. Keadaan ini akan menurunkan semangat kerja yang mengakibatkan turunnya target yang sudah direncanakan sebelumnya. Apabila keadaan tersebut tidak segera diambil tindakan, maka tujuan perusahaan yaitu meningkatkan kinerja karyawan dan kegiatan yang dilaksanakan oleh para manajer yang harus memilih pemimpin diperlukan dalam mempengaruhi kegiatan suatu kelompok dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan ia mempunyai semangat kerja tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menjalankan tugasnya dengan baik, dan ia akan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga segala tugas yang diberikan tentunya akan dapat dilaksanakan dengan hasil kerja yang baik pula. Semangat kerja ini akan mempengaruhi tingkat absensi, keluhan-keluhan atau bahkan perputaran tenaga kerja, ataupun masalah-masalah vital perusahaan yang lain.

Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki semangat yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Pada proses ini fungsi pemimpin mempunyai peran yang sangat erat

menentukan dalam pelaksanaan organisasi perusahaan.

Adanya semangat kerja maka pekerjaan akan menjadi lebih cepat diselesaikan, absensi akan dapat diperkecil. Apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja, maka perusahaan itu akan memperoleh banyak keuntungan dan kemudahan jalan untuk mencapai tujuannya. Kiat-kiat yang harus dilakukan perusahaan agar meningkatnya

kinerja perusahaan tidak dapat dicapai serta akan menghambat kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang.

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur utama karena pimpinan merupakan sumber daya kunci dalam suatu organisasi, maka dari itu seorang pemimpin harus memperlakukan karyawannya secara layak dan adil sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan sehingga dapat menimbulkan suatu semangat kerja.

Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi akan dibawa. kedudukan strategis, karena pemimpin merupakan titik sentral didalam menentukan dinamika sumber-sumber yang ada untuk terciptanya suatu tujuan perusahaan. Pada hakekatnya manajemen merupakan serangkaian

Semangat kerja yaitu dengan cara memberikan gaji yang cukup, penciptaan suasana santai, memperhatikan harga diri karyawan, memberikan posisi yang tepat kepada karyawan, memberikan kesempatan untuk maju, memberikan insentif yang terarah. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu hubunganyang harmonis antar pimpinan dan bawahan. Peran pemimpin sangatlah penting dalam mengelola dan memelihara karyawan karena faktor kepemimpinan

merupakan salah satu variabel yang berperan dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan semangat kerja baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi.

Indikator kompensasi finansial juga mempengaruhi semangat kerja karyawan karena kompensasi finansial merupakan pendapatan yang berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis merumuskan masalah yang dihadapi oleh hotel dengan tujuan untuk membantu masalah agar tidak terjadi kesimpang siuran dalam pembahasan adapun yang menjadi masalah pokoknya dalam penelitian ini adalah bagaimana “**Hubungan Kepemimpinan Denga Semangat Kerja Karyawan**” ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kepemimpinan yang diterapkan oleh Hotel Benteng pekanbaru
2. Untuk mengetahui semangat kerja pegawai pada Hotel Benteng Pekanbaru
3. Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dan semangat kerja karyawan pada Hotel Benteng Pekanbaru

Kerangka Teori

Kepemimpinan

Untuk memperjelas definisi kepemimpinan berikut ini beberapa pendapat para ahli tentang kepemimpinan.

1. Jyuji Misumi (2009:12) bahwa kepemimpinan merupakan objek penting didalam manajemen dan ilmu administrasi karena kepemimpinan terkait dengan langsung saling berhubungan

- antara atasan dengan bawahan dalam organisasi.
2. Kepemimpinan yaitu untuk memengaruhi pihak lain melalui komunikasi yang baik. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, melalui komunikasi yang baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu **(Anoraga.2003:2)**.
 3. Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu **(Samsudin,2006:287)**.
 4. Kepemimpinan yaitu seseorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain dan didalam menggerakkan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan bantuan orang lain **(Pandojo,2002:217)**.
 5. Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada seluruh karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan **Sunarto (2005:34)** .

Menurut **(Nawawi.2004:15)**.Kepemimpinan memiliki unsur-unsur

1. Adanya seseorang yang berfungsi memimpin, yang disebut pemimpin (leander) adanya orang yang memimpin.
2. Adanya kegiatan yang menggerakkan orang lain yang dilakukan dengan memengaruhi dan mengarahkan perasaan, pikiran, maupun tingkah lakunya.

3. Adanya tujuan yang hendak dicapai, baik yang dirumuskan secara sistematis maupun yang bersikap seketika.
4. Berlangsung berupa proses dalam kelompok/organisasi, baik besar maupun kecilnya organisasi.

Ada beberapa determinan-determinan yang terdapat didalam kepemimpinan **(Winardi,2004:47)** :

1. Orang-orang yang dipimpin
2. Bekerja dari sebuah posisi organisatoris
3. Timbul dalam sebuah situasi yang spesifik

Pemimpin yang baik harus memiliki empat macam kriteria, yaitu **(Nawawi,2000:3)**:

1. Kejujuran
Pemimpin yang jujur akan dipercaya dan akhirnya akan mendapatkan dukungan dari pengikutnya.
2. Visi Kedepan
Pemimpin yang memiliki pandangan arau visi kedepan adalah memiliki misi kedepan yang lebih baik.
3. Mengilhami pengikutnya
Pemimpin yang baik juga harus mampu mengilhami pengikutnya dengan antusiasme dan optimisme.
4. Kompeten
Pemimpin yang baik juga harus memiliki kompetensi daam menjalankan tugas secara efektif, mengerti kekuatan dan kelemahan serta menjadi pembelajar terus menerus.

Menurut **Robert L.katz (1970:53)** menemukan bahwa manajemen dibagi dalam 3 tingkatan yaitu:

1. Manajemen puncak (*Top Management*)
Manager bertanggung jawab atas pengaruh yang ditimbulkan

dari keputusan-keputusan keseluruhan dari organisasi.

Misal: direktur, wakil direktur, direktur utama. Keahlian yang dimiliki manager tingkat puncak adalah konseptual, artinya keahlian untuk membuat dan merumuskan konsep untuk dilaksanakan oleh tingkatan manager dibawahnya.

2. Manager Menengah (*Middle Management*)

Manager menengah harus memiliki keahlian interpersonal/manusiawi, artinya keahlian untuk berkomunikasi, bekerjasama dan memotivasi orang lain. Manager bertanggung jawab melaksanakan rencana dan memastikan tercapainya suatu tujuan.

Misal: Manager wilayah, kepala divisi, direktur produk.

3. Manager bawah/lini (*Low Management*)

Manager bertanggung jawab menyelesaikan rencana-rencana yang telah ditetapkan oleh para manajer yang lebih tinggi. Pada tingkatan ini juga memiliki keahlian yaitu keahlian teknis, artinya keahlian yang mencakup prosedur, teknik, pengetahuan dan keahlian dalam bidang khusus.

Misal: supervisor/pengawas

produksi, mandor.

Adapun gaya kepemimpinan ini dapat dibedakan dalam beberapa tipe Menurut Mulia (2000:228) , yaitu:

- a. Tipe pemimpin diktator: Pemimpin ini memegang kekuasaan mutlak,

tidak terbatas dan menggunakan kekuasaan sekehendak hatinya

- b. Tipe pemimpin otoriter: Ia selalu ingin berkuasa sendiri dan tidak mau melimpahkan wewenang kepada bawahannya
- c. Tipe pemimpin Demokratis : Ia selalu minta bantuan dan saran dari bawahannya, dan akan selalu mengajak berkeja bersama-sama memecahkan persoalan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka
- d. Tipe pemimpin Birokratis : Selalu berpegang teguh para peraturan, kebijakan dan prosedur kerja yang berlaku pada perusahaan
- e. Tipe bebas : Sebenarnya bukanlah pemimpin, hanya saja diangkat oleh atasannya sehingga pelaksanaannya ia tidak berwibawa sama sekali dan mungkin seperti simbol saja.

Menurut **Fiedler (1994:285)** dalam situasi kerja ada tiga macam elemen penting yang akan menentukan perilaku kepemimpinan efektif, yaitu:

- a. Hubungan antara pemimpin dan bawahan.

Dimana pemimpin dan bawahan mempunyai hubungan yang baik dalam bekerja, pimpinan memahami keadaan bawahan. Semakin baik hubungan pimpinan dan bawahan, semakin mudah dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

- b. Struktur tugas terstruktur.

Pimpinan memberikan penjelasan atau penerangan yang jelas mengenai aturan aturan penyelesaian suatu tugas dalam menentukan tugas-tugas yang akan diberikan.

- c. Kewibawaan posisi pemimpin.

Pimpinan mempunyai kewibawaan dan memberikan teladan yang baik sehingga memberi pengaruh kepada bawahan.

Semangat Kerja

Semangat kerja menurut **Alex S Niti Semito (1986)** adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan akan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik hasilnya. Sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja (Manulang, 2001), yaitu:

- a. Gaji yang cukup, merupakan sebuah dorongan pegawai bekerja kepada perusahaan. Diperkirakan dengan memberikan gaji yang cukup kepada mereka, akan menambah semangat kerja mereka.
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan memberi sedikit waktu dan menyediakan tempat untuk pegawai yang ingin melaksanakan kegiatan rohaninya.
- c. Pemberian insentif yang terarah. Melalui pemberian insentif pegawai yang adil dan terarah akan meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pekerjaan dapat berjalan lebih cepat.
- d. Penempatan pegawai pada posisi yang tepat merupakan sebuah tanggung jawab yang besar bagi seorang pemimpin. Hal ini dikarenakan dengan penempatan orang-orang yang seharusnya, pemimpin akan mendapatkan kepercayaan dan disegani oleh bawahannya.
- e. Harga diri. Ketika seorang pemimpin mengajak pegawai untuk berdiskusi memecahkan persoalan yang dihadapi, maka akan

menimbulkan harga diri pegawai yang diperlihatkan dan tanggung jawab pegawai akan bertambah.

- f. Kesempatan. Memberikan pegawai kesempatan untuk mengembangkan diri akan mendorong untuk maju sehingga pegawai tersebutpun menjadi aset perusahaan yang berharga.
- g. Fasilitas. Ada kantin, cafeteria, tempat olahraga, ruang rekreasi maupun kamae dkecil merupakan fasilitas yang dibutuhkan pegawai. Dengan adanya fasilitas yang menyenangkan ini tentu akan menyenangkan pegawai itu sendiri.

Beberapa faktor untuk mengukur semangat kerja Menurut Flippo, 2005 adalah:

- a. **Tingkat absensi**, pada umumnya instansi atau lembaga selalu mengharapkan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Kehadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap efektifitas kerja, sehingga instansi lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.
- b. **Kepuasan kerja**, kepuasan kerja merupakan sebagai keadaan operasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka.
- c. **Kerjasama**, kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu diantara rekan sekerja sehubungan

dengan tugas tugasnya terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

- d. **Kedisiplinan,** kedisiplinan merupakan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan tingkah laku dalam bentuk tertulis maupun dalam prakteknya bila suatu organisasi tidak mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Menurut Moekijat (1994:190-191) semangat kerja dapat rendah dan tinggi tergantung pada karyawan itu sendiri. Gejala-gejala rendahnya semangat kerja dapat kita lihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Turun dan rendahnya produktifitas kerja
Salah satu tanda rendahnya semangat dan kegairahan kerja karyawan dimana karyawan tidak dapat untuk menghasilkan produk sesuai standar yang telah ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat.
- b. Tingkat absensi yang tinggi
Apabila terjadi tingkat absensi yang tinggi dan melakukan kesibukan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan ini merupakan tanda dimana turunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan.
- c. Tingkat kerusakan yang naik atau tinggi
Apabila terjadi kerusakan peralatan meningkat, itu bertanda karyawan ceroboh dan melakukan pekerjaan ini merupakan tanda dimana turunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan.
- d. Tingkat perpindahan buruh (LTO) *Labour Turn Over* yang tinggi

Karyawan sudah tidak betah lagi bekerja pada perusahaan sehingga banyak karyawan yang pindah. Ini juga merupakan pertanda semangat dan kegairahan kerja karyawan telah menurun.

- e. Kegelisahan dimana-mana dan tuntutan sering terjadi
Ketidaktenangan karyawan melakukan pekerjaan yang mengakibatkan karyawan tersebut membuat tuntutan terhadap perusahaan. Apabila sering ini berarti semangat dan kegairahan kerja karyawan menurun.

- f. Pemogokan
Ini adalah tanda yang jelas terlihat dari turunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan dimana karyawan tidak melakukan pekerjaannya karena adanya ketidakpuasan karyawan kepada perusahaannya.

sifat-sifat yang penting untuk kepemimpinan yang efektif, sifat-sifat tersebut adalah sebagai berikut (**Handoko, 1996:297**):

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisor ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan mencakup pencaharian tanggung jawab dan keinginan sukses
3. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
4. Ketegasan (*Decisiveness*) atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dengan memecahkan masalah dengan tepat.
5. Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai

kemampuan untuk menghadapi masalah.

6. Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung. Mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

Hipotesis

Hipotesis Merupakan kesimpulan awal yang didasarkan pada landasan teori yang relevan sehingga membutuhkan pengujian. Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya.

Berdasarkan rumusan masalah diatas dan dikaitkan dengan teori-teori yang relevan maka penulis dapat mengemukakan hipotesis guna menjawab permasalahan yang diteliti, maka hipotesis secara keseluruhan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “ Di duga ada Hubungan Kepemimpinan (X) dengan Semangat Kerja (Y) Karyawan Hotel Benteng Pekanbaru”

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel terpilih yang merupakan karyawan di Hotel Benteng Pekanbaru yang terletak di Jln.Soekarno Hatta-Kav_No 8-10 Pekanbaru Riau. Pertimbangan penulis memilih Hotel Benteng Pekanbaru sebagai lokasi penelitian karena penulis melihat adanya permasalahan berupa menurunnya keefktifan kerja karyawan.

Populasi dan sampel

Menurut sugiyono (2006:90) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atau subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari penjabaran tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada pada Hotel benteng Pekanbaru yang berjumlah 45 orang. Sedangkan Sample adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti yaitu seluruh karyawan Hotel Benteng Pekanbaru yang berjumlah 45 orang. Pemilihan sample dilakukan dengan teknik sensus, karena jumlah populasi berjumlah 45 orang berarti kurang dari 100 orang maka dalam hal ini semua populasi digunakan sebagai sample.

Teknik Pengumpulan Data

- a. Metode Angket (Questioner)

Adalah teknik pengumpulan data yang berbentuk rangkaian atau kumpulan pertanyaan yang disusun secara sistematis mengenai masalah yang akan diteliti.

- a. Wawancara

Berkomunikasi secara langsung dengan pimpinan dari Hotel Benteng Pekanbaru untuk melengkapi koesioner yang telah diajukan yang mungkin belum jelas.

Tekhnik Analisis Data

Dalam menganalisis data menggunakan Analisis Deskriptif, dimana data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif. Kemudian data Analisis Kuantitatif yaitu analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik,

dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions).

Hasil analisis data

Pengujian Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $\geq$ r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Diketahui untuk nilai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,294. Diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel $\geq$ 0,294. Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

- Jika r hitung $\geq$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom **Item – Total Statistics (Corrected Item – Total Correlation)**. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $45-2 = 43=0,294$

Uji Reliabilitas

Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilai nya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliabel. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom **Reliability**

Statistics (Cronbach’s Alpha).

Indikator	Cronbach’s Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kepemimpinan	0.866	0,6	Reliabel
Semangat kerja	0.895	0,6	Reliabel

Analisis Korelasi produk Moment

Correlations

		Kepemimpinan	Semangat kerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.620
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Semangat kerja	Pearson Correlation	.620	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa ada hubungan yang bernilai positif antara kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan pada Hotel Bentang Pekanbaru sebesar 0,620.

Uji Signivikan Individu (Uji t)

Uji t ini merupakan pengujian secara persial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen

mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan

5% dengan persamaan berikut ini:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.365	5.246		2.357	.023
	Kepemimpinan	.846	.163	.620	5.177	.000

Diketahui nilai t table pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$t_{tabel} = 45-1-1: 0,05/ 2$$

$$= 43 : 0,025$$

$$= 2,016$$

keterangan: n : jumlah
k : jumlah variabel bebas
l : konstan

Dengan demikian diketahui t hitung (5,177) > t tabel (2,106) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya variable KEPEMIMPINAN berpengaruh signifikan terhadap SEMANGAT KERJA.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.365	5.246		2.357	.023
	Kepemimpinan	.846	.163	.620	5.177	.000

a. Dependent Variable: Semangatkerja

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 12,365 + 0,846X + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 12,365. Artinya adalah apabila variable KEPEMIMPINAN diasumsikan nol (0), maka SEMANGAT KERJA sebesar 12,365
- Nilai koefisien regresi variable KEPEMIMPINAN sebesar 0,846. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan KEPEMIMPINAN sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan SEMANGAT KERJA sebesar 0,846.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dirumuskan kesimpulan peneliti sebagai berikut:

1. Pemimpin pada Hotel Benteng Pekanbaru selama ini telah

dirasakan baik oleh karyawan dilihat dari aspek hubungan antara pemimpin dan bawahan, Struktur tugas terstruktur, Kewibawaan posisi pemimpin. Dengan adanya hubungan tersebut bisa membangkitkan semangat kerja karyawan untuk lebih baik dalam pekerjaannya. Namun masih ada karyawan yang merasakan penerapan pemimpin yang kurang baik, dilihat dari hubungan yang kurang baik antara karyawan.

2. Semangat kerja pada Hotel Benteng Pekanbaru adalah relatif tinggi dilihat dari aspek tingkat absensi, kepuasan kerja, kerja sama, dan kedisiplinan. Namun masih ada terlihat semangat kerja yang masih rendah dilihat dari masih adanya karyawan yang kurang disiplin.
3. Setelah dilakukan pengujian korelasi, diketahui bahwa kepemimpinan memiliki hubungan dengan semangat kerja pada Hotel Benteng Pekanbaru. Melalui uji-t, juga dapat disimpulkan hipotesis

penelitian ini bahwa kepemimpinan dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan meningkatkan kepemimpinan lebih baik lagi, maka semangat kerja juga akan meningkat.

Saran

Dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat dikemukakan menyangkut kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan Hotel Benteng Pekanbaru yang dapat digunakan sebagai sumbangan pikiran bagi Hotel Benteng Pekanbaru dimasa yang akan datang. Adapun saran-saran penulis yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan Hotel Benteng Pekanbaru agar lebih meningkatkan lagi hubungan yang baik dengan karyawan dengan cara memahami dan mendalami bawahannya, menjalin hubungan yang baik, dan menciptakan suasana kekeluargaan. Dengan demikian akan terciptanya kenyamanan dalam pekerjaan dalam suatu organisasi.
2. Hotel Benteng Pekanbaru sebaiknya mempertahankan semangat kerja karyawan, dimana semangat kerja sangat berpengaruh bagi organisasi, kedisiplinan adalah satu aspek semangat kerja yang harus ditingkatkan dengan cara mematuhi peraturan perusahaan dan tidak melanggarnya, mendengarkan dan langsung mengerjakan perintah atasan, dan selalu menjelaskan ketidakhadiran bekerja.
3. Diharapkan pihak Hotel Benteng Pekanbaru dapat mempertahankan serta meningkatkan kepemimpinan memiliki hubungan dan berpengaruh signifikan terhadap

semangat kerja karyawan dengan cara memperhatikan faktor-faktor kepemimpinan dan semangat kerja.

Daftar Pustaka

- Assauri, Sofyan., 2001. *Kiat Meningkatkan Produktifitas*. Ghalia Indonesia Jakarta
- Anoraga,P.2003.Psikologi *Kepemimpinan*, Rineka cipta, semarang
- Elcom,2010, *Belajar Kiat SPSS17*,Penerbit Andi, Yogyakarta
- Dartono, 1992, *Mengelola SDM dan Hubungan kerja*, Ghalia indonesia, Jakarta
- Ambar Teguh Sulistiyani, 2004. *Memahami Good Governace dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Gava Media, Yogyakarta
- Arikunto Siharsini, 2002, *Metode Penelitian Sosial*.
- Efendi, Marihot, 2002, *Managemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Handoko, Hani, T., 1998. *Managemen Edisi 2*, BPFE, Yogyakarta
- Kartini, 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo, Jakarta
- Lateiner,2002. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Manullang, M.,2001. *Managemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Marihot, 2002. *Manusia Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Utama, Jakarta

Moekijad, 1994. Managemen Personalia.
Alumni Bandung

Mulia, 2000. Kepemimpinan Dalam
Organisasi. PT. Gramedia Utama, Jagarta

Singarimbun, Masri dan Sofyan Efendi,
1989. Metode Penelitian Survei. LP3S.
Jakarta

Siagian, P. Siagian, 1992. Organisasi
Kepemimpinan dan Administrasi. PT.
Gunung Agung, Jakarta

Sugiyono, 1998. Metode Penelitian Bisnis.
Alfabeta, Bandung

Umar, Husein 2001. Riset Managemen
Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.
PT. Gramedia Utama, Jakarta

Wahjosumidjo, 1994. Kiat Kepemimpinan
dalam Teori dan proktek. PT. Harapan
Masa PGRI, Jakarta