



## Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat kerja Karyawan di Banjarmasin

Muhammad Nurdin<sup>1</sup>, Dodik Jatmika<sup>2</sup>, Syahrida<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen STIMI Banjarmasin

e-mail: dodik.jatmika@yahoo.com<sup>1</sup>, muhammadnurdin1986@gmail.com<sup>2</sup>

---

### ABSTRAK

#### **Kata Kunci:**

Gaya Kepemimpinan  
Semangat Kerja

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan di hotel Banjarmasin pada tahun 2022. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif. Penelitian ini mengkaji bidang “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada best western kindai hotel banjarmasin”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan pada Best Western Kindai Hotel Banjarmasin sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan menurut jawaban responden yang telah peneliti berikan melalui kuisioner. Semangat kerja karyawan pada Best Western Kindai Hotel dapat di kategorikan tinggi. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan berdasarkan peneliti ini, dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan dalam usaha dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga perusahaan dapat melaksanakan kegiatan usahanya dengan baik dan mewujudkan visi dan misinya secara efektif dan efisien. Karyawan harus mempersiapkan tugas yang akan dikerjakannya lebih baik lagi, memiliki tuntutan keberhasilan lebih tinggi, memenuhi setiap target kerjanya, lebih giat mencari solusi terbaik dalam masalah pekerjaan, dan memiliki ambisi yang tinggi untuk mencapai posisi/ jabatan yang lebih baik dari sebelumnya.

### ABSTRACT

#### **Keyword:**

Leadership Style  
Spirit at work

*The purpose of this study was to determine how the influence of leadership style on employee morale at the Banjarmasin hotel in 2022. The method used in this study was a quantitative descriptive research method. This study examines the field of "the influence of leadership style on employee morale at the Best Western Kindi Hotel Banjarmasin". The results showed that the leadership style at the Best Western Kindai Hotel Banjarmasin greatly influenced work morale according to the respondents' answers that the researchers gave through a questionnaire. Employee morale at Best Western Kindai Hotel can be categorized as high. The magnitude of the influence of leadership style on employee morale, based on this research, can be used as a consideration for companies in increasing employee morale so that companies can carry out activities properly and realize their vision and mission effectively and efficiently. Employees must prepare for the tasks they will do better, have higher achievements, meet every work target, be more active in finding the best solutions in their work, and have high ambitions to achieve better positions than before.*



## PENDAHULUAN

Banjarmasin merupakan ibukota provinsi sekaligus pusat perdagangan dan usaha jasa di Kalimantan Selatan. Seiring dengan semakin meningkatnya aktivitas perekonomian di kota Banjarmasin menyebabkan pertumbuhan usaha jasa yang ada terus meningkat. Termasuk dalam bidang usaha jasa, hotel merupakan salah satu contoh perusahaan bidang jasa yang sekarang ini perkembangannya meningkat pesat di Banjarmasin. Perkembangan yang terus meningkat membuat banyak hotel baru bermunculan dan menyebabkan persaingan antar hotel di Banjarmasin menjadi lebih ketat. Seiring dengan perubahan zaman yang semakin cepat, apa yang akan terjadi dimasa yang akan datang menjadi sangat sulit bahkan tidak dapat diprediksi. Kemudian, persaingan yang ketat dan hal-hal yang sulit diprediksi membuat beberapa hotel yang ada di Banjarmasin tidak mampu bersaing sehingga berhenti beroperasi. Hal tersebut membuat manajemen dituntut untuk mengelola hotel secara lebih efisien agar dapat bertahan dan berkembang dalam menghadapi persaingan yang ketat. Salah satu cara untuk mempertahankan usaha dan bersaing secara sehat, manajemen harus memiliki kinerja yang baik.

Di hampir semua perusahaan yang ada, karyawan merupakan asset penting yang wajib mereka jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak dibidang jasa pelayanan yang mengandalkan tingkat kinerja karyawan di perusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai tersebut dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang handal.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi dan membuat suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik dan tercapai tujuan dari perusahaan tersebut, diantaranya yaitu semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan yang baik dan meningkat setiap harinya. Hal itu tentunya harus didukung oleh beberapa faktor juga agar suatu tujuan dari perusahaan itu bisa terwujud, faktor-faktor yang banyak berpengaruh untuk menunjang semangat dan kinerja karyawan itu adalah bentuk atau gaya kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan [1], Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama.



Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang sedemikian rupa untuk memperoleh kepatuhan, kepercayaan, respek, dan kerjasama secara royal untuk menyelesaikan tugas.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan semangat kerja karyawan dan kinerjanya, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan semangat didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai dapat menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Demikian halnya dengan kurangnya semangat pegawai seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja pegawai rendah.

Hal ini juga terjadi pada Best Western Kindai Hotel yang beralamat di Jl.Achmad Yani Km.4,5 No. 437 Banjarmasin. Dengan gaya kepemimpinan yang berkarakter, Best Western Kindai Hotel akan berkembang menjadi hotel yang mampu bersaing dengan Hotel-hotel yang bertaraf Internasional lainnya.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan judul “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada best western kindai hotel banjarasin”.

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan yang berhak menentukan suatu kebijakan dalam jalannya suatu organisasi dan untuk membuat konsep-konsep untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Dalam Bahasa Indonesia "pemimpin" sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya. Sedangkan istilah Memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara.

Arti pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/ kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan



kelebihan - khususnya kecakapan-kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk pencapaian satu beberapa tujuan. [2].

Sedangkan Menurut Young [3] Pengertian Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Untuk gaya kepemimpinan sendiri menurut Prasetyo (p.28), gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan. Selain itu menurut Flippo [4], gaya kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan pada setiap pemimpin tiadakah sama antara satu dengan yang lain.

Pemimpin jika dialih bahasakan ke bahasa Inggris menjadi "*LEADER*", yang mempunyai tugas untuk me-LEAD anggota disekitarnya. Sedangkan makna LEAD adalah:

1. *Loyalty*, seorang pemimpin harus mampu membagnkitkan loyalitas rekan kerjanya dan memberikan loyalitasnya dalam kebaikan.
2. *Educate*, seorang pemimpin mampu untuk mengedukasi rekan-rekannya dan mewariskan tacit knowledge pada rekan-rekannya.
3. *Advice*, memberikan saran dan nasehat dari permasalahan yang ada.
4. *Discipline*, memberikan keteladanan dalam berdisiplin dan menegakkan kedisiplinan dalam setiap aktivitasnya.

### **Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan**

Pada dasarnya di dalam setiap gaya kepemimpinan terdapat 2 unsur utama, yaitu unsur pengarahan (*directive behavior*) dan unsur bantuan (*supporting behavior*). Dari dua unsur tersebut gaya kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok, yaitu otokrasi (*directing*), pembinaan (*coaching*), demokrasi (*supporting*), dan kendali bebas (*delegating*), seperti yang pendapat University of Iowa Studies yang dikutip Robbins dan Coulter (2002), Lewin menyimpulkan ada tiga gaya kepemimpinan; gaya kepemimpinan autokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan Laissez-Faire (Kendali Bebas).



1. Gaya Kepemimpinan Otokrasi, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan. Pemimpin memberitahukan sasaran yang ingin dicapai dan bagaimana untuk mencapai sasaran tersebut, baik itu sasaran utama maupun sasaran minornya. Pemimpin juga berperan sebagai pengawas terhadap semua aktivitas anggotanya dan pemberi jalan keluar bila anggota mengalami masalah. Dengan kata lain, anggota tidak perlu pusing memikirkan apapun. Anggota cukup melaksanakan apapun yang diputuskan pemimpin.
2. Gaya Kepemimpinan Demokrasi, anggota memiliki peranan yang lebih besar. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, tentang bagaimana untuk mencapai sasaran tersebut, anggota yang menentukan. Selain itu, anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya.
3. Gaya Kepemimpinan Kendali bebas merupakan model kepemimpinan yang paling dinamis. Pada gaya kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran utama yang ingin dicapai saja. Tiap divisi atau seksi diberi kepercayaan penuh untuk menentukan sasaran minor, bagaimana untuk mencapai sasaran, dan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya sendiri-sendiri. Dengan demikian, pemimpin hanya berperan sebagai pemantau saja.

Dari ketiga gaya kepemimpinan tersebut tidak ada pemilihan gaya kepemimpinan yang paling tepat atau tidak, karena gaya kepemimpina tersebut adalah dikatakan tepat pada saat kondisi-kondisi tertentu saja.

## **Tugas Pemimpin**

Menurut James A.F Stonen, tugas utama seorang pemimpin adalah:

1. Pemimpin bekerja dengan orang lain: Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk bekerja dengan orang lain, salah satu dengan atasannya, staf, teman sekerja atau atasan lain dalam organjsasi sebaik orang diluar organisasi.
2. Pemimpin adalah tanggung jawab dan mempertanggungjawabkan (akontabilitas): Seorang pemimpin bertanggungjawab untuk menyusun tugas menjalankan tugas, mengadakan evaluasi, untuk mencapai outcome



yang terbaik. Pemimpin bertanggung jawab untuk kesuksesan stafnya tanpa kegagalan.

3. Pemimpin menyeimbangkan pencapaian tujuan dan prioritas: Proses kepemimpinan dibatasi sumber, jadi pemimpin hanya dapat menyusun tugas dengan mendahulukan prioritas. Dalam upaya pencapaian tujuan pemimpin harus dapat mendelegasikan tugas-tugasnya kepada staf. Kemudian pemimpin harus dapat mengatur waktu secara efektif, dan menyelesaikan masalah secara efektif.
4. Pemimpin harus berpikir secara analitis dan konseptual: Seorang pemimpin harus menjadi seorang pemikir yang analitis dan konseptual. Selanjutnya dapat mengidentifikasi masalah dengan akurat. Pemimpin harus dapat menguraikan seluruh pekerjaan menjadi lebih jelas dan kaitannya dengan pekerjaan lain.
5. Manajer adalah forcing mediator: Konflik selalu terjadi pada setiap team dan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menjadi seorang mediator (penengah).
6. Pemimpin adalah politisi dan diplomat: Seorang pemimpin harus mampu mengajak dan melakukan kompromi. Sebagai seorang diplomat, seorang pemimpin harus dapat mewakili team atau organisasinya.
7. Pemimpin membuat keputusan yang sulit: Seorang pemimpin harus dapat memecahkan masalah.

### **Kriteria Seorang Pemimpin**

Pimpinan yang dapat dikatakan sebagai pemimpin setidaknya memenuhi beberapa kriteria yaitu:

#### **1. Pengaruh**

Seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya yang turut membesarkan nama sang pimpinan. Pengaruh ini menjadikan sang pemimpin diikuti dan membuat orang lain tunduk pada yang dikatakan sang pemimpin. John C. Maxwell, penulis buku-buku kepemimpinan pernah berkata: *Leadership is Influence* (Kepemimpinan adalah soal pengaruh). Mother Teresa dan Lady Diana adalah contoh kriteria seorang pemimpin yang punya pengaruh.

#### **2. Kekuasaan / power**



Seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena dia memiliki kekuasaan/power yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki sang pemimpin, tentunya tidak ada orang yang mau menjadi pendukungnya. Kekuasaan / kekuatan yang dimiliki sang pemimpin ini menjadikan orang lain dapat tergantung pada apapun yang dimiliki sang pemimpin, tanpa itu mereka tidak dapat berbuat apapun. Hubungan ini menjadikan hubungan yang bersifat simbiosis mutualisme, dimana kedua belah pihak sama-sama saling diuntungkan.

### 3. Wewenang

Wewenang di sini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/kebijakan. Wewenang di sini juga dapat dialihkan kepada bawahan oleh pimpinan apabila sang pemimpin percaya bahwa bawahan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga bawahan diberi kepercayaan untuk melaksanakan tanpa perlu campur tangan dari sang pemimpin.

### 4. Pengikut

Seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan/power, dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada di belakangnya yang memberi dukungan dan mengikuti yang dikatakan sang pemimpin. Tanpa adanya pengikut maka pemimpin tidak pernah ada. Pemimpin dan pengikut adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan dan tidak dapat berdiri sendiri.

## **Semangat Kerja**

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Semangat kerja perlu dimunculkan semaksimal mungkin agar produktifitas perusahaan dapat stabil dan meningkat. Dengan kata lain bahwa individu ataupun kelompok dapat bekerjasama secara menyeluruh, seperti halnya Westra [5] menyatakan bahwa “Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun



sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Hasley [6] menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat diketahui bahwa semangat kerja merupakan kemampuan dan kemauan individu itu sendiri untuk bekerjasama, disiplin, dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dia terima. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja karyawan suatu organisasi adalah melalui presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang harmonis [7].

### **Aspek-aspek Semangat Kerja**

Aspek-aspek semangat kerja perlu untuk dipelajari karena aspek-aspek ini mengukur tinggi-rendahnya semangat kerja. Menurut Maier [8], seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Hal ini mengakibatkan orang tersebut memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi, dan untuk memiliki semangat berkelompok. Menurut Maier [9], ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi, yaitu:

1) **Kegairahan.**

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh karyawan adalah seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat. Seseorang dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji daripada bekerja. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja di tempat lain. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk kerja yang tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan.



2) Kekuatan untuk melawan frustrasi.

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya. Adanya semangat kerja yang tinggi ditimbulkan karena adanya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mendapatkan ijin ketika menderita sakit.

3) Kualitas untuk bertahan.

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti adanya ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Gaji ataupun insentif yang tinggi yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, dan berpikir panjang jika ingin keluar dari perusahaan. Tunjangan serta fasilitas yang diberikan oleh perusahaan mampu merangsang semangat kerja karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Keyakinan ini menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik, hal inilah yang meningkatkan kualitas untuk bertahan. Ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja. Sehingga tidak menganggap bahwa bekerja bukan hanya menghabiskan waktu saja, melainkan sesuatu yang penting.

4) Semangat kelompok.

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka karyawan akan saling bekerja sama, tolong-menolong, dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan. Semangat kerja menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama. Lingkungan kerja yang baik, menciptakan suasana kerja yang baik pula, kebersamaan diantara karyawan dengan membagi pekerjaan secara adil mampu meningkatkan semangat kerja bagi karyawan itu sendiri.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja**

Jos Masdani [10], menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja ada dua yaitu :

1. Faktor kepribadian dan kehidupan emosional karyawan yang bersangkutan.



2. Faktor luar, yang terdapat dari lingkungan rumah dan kehidupan keluarganya serta faktor lingkungan kerja

Menurut Anaroga [11], faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

1. Job Security.

Pekerjaan yang dipegang karyawan tersebut merupakan pekerjaan yang aman dan tetap jadi bukan pekerjaan atau jabatan yang mudah digeser, dan lain-lain. Adanya kemungkinan bahwa karyawan dapat dirumahkan, diberhentikan atau digeser, merupakan faktor pertama yang mengurangi ketenangan kegairahan kerja karyawan.

2. Kesempatan untuk mendapat kemajuan (Opportunities for advancement). Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

3. Kondisi kerja yang menyenangkan.

Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos.

4. Kepemimpinan yang baik. Pimpinan yang baik tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, tetapi akan menimbulkan rasa hormat dan menghargai.

5. Kompensasi, gaji, imbalan. Faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Bagi seorang karyawan yang baru akan memasuki suatu perusahaan, maka imbalan yang baru akan diterima diperbandingkan dengan imbalan yang mungkin diterima pada perusahaan lain. Bagi karyawan yang sudah lama bekerja pada suatu perusahaan, imbalan yang telah diterimanya diperbandingkan dengan karyawan yang lain. Perbedaan imbalan yang menyolok baik antar karyawan maupun antar perusahaan dapat menggoyahkan semangat kerja karyawan.

Semangat kerja adakalanya akan mengalami penurunan karena beberapa hal. Menurut Kossen [12], menyebutkan beberapa hal yang terjadi tanda-tanda peringatan semangat kerja yang rendah, yaitu :

1. Kemangkiran. Apabila pekerja menyenangi pekerjaan mereka, maka mereka akan melakukan usaha yang diperluakan untuk berbuat apa saja yang diharapkan perusahaan dari mereka. Tetapi, para pekerja sendiri telah berubah sifat kerjanya. Akibatnya, pada beberapa perusahaan timbul problem-problem yang dibuktikan dengan tingginya angka kemangkiran.



2. Kelambatan. Keterlambatan yang berlebihan merupakan tanda bahaya semangat kerja yang rendah. Karyawan seringkali datang ke tempat kerja tidak tepat waktu, hal ini karena mereka merasa tidak memperoleh kepuasan dan keuntungan dari pekerjaan mereka.
3. Pergantian yang tinggi. Dalam setiap organisasi ada karyawan yang keluar dan ada karyawan lain diterima kerja pada perusahaan tersebut. Apabila angka pergantian mulai naik secara abnormal menunjukkan tanda bahaya dari semangat kerja yang buruk.
4. Mogok dan sabotase. Pemogokan dan sabotase merupakan contoh ekstrim ketidakpuasan dalam angkatan kerja.
5. Ketiadaan kebanggaan dalam kerja. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat dia bekerja sering kali menimbulkan sikap ketidakpedulian terhadap pekerjaannya. Hal ini menimbulkan kegagalan karyawan merasakan kebanggaan dalam pekerjaan. Sikap ketidakpedulian karyawan terhadap pekerjaannya menunjukkan semangat kerja yang rendah.

## **METODE**

### **Rancangan Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian yang bersifat deskriptif Kuantitatif.

### **Ruang Lingkup Penelitian, Lokasi Penelitian**

Penelitian ini mengkaji bidang “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada best western kindai hotel banjarmasin”

1. Gaya Kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan.
2. Semangat Kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel Independen yang mempengaruhi Hubungan semangat kerja karyawan. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini memiliki koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0.070 dengan nilai signifikansi sebesar 0.286 ( $0.034 < 0.05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dalam penelitian ini berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan. Hasil pengujian tersebut dengan demikian menerima hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur menggunakan 15 item pertanyaan dan setiap pertanyaan dijawab menggunakan skor 1-5 untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan atau sifat dari pimpinan. Total skor maksimal indikator gaya kepemimpinan yang bisa didapatkan jika responden menjawab seluruh pertanyaan dengan skor tertinggi adalah sebesar 75. Nilai rata-rata dari total skor gaya kepemimpinan seluruh responden dalam penelitian ini sebesar 37.69. Jika dibandingkan dengan total skor maksimal yang bisa didapatkan, nilai rata-rata dari total skor gaya kepemimpinan dalam penelitian ini cenderung rendah. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan atau sifat pimpinan dari rata-rata responden dalam penelitian ini cenderung kurang tepat. Gaya kepemimpinan yang cenderung kurang tepat dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil dari penelitian ini sesuai dengan teori kontingensi.

Teori kontingensi mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang seharusnya digunakan tergantung pada situasi. Asumsi utama dari teori ini adalah kesuksesan kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan dan situasi yang sedang terjadi. Gaya kepemimpinan yang tepat dalam setiap situasi dapat menciptakan kenyamanan kerja bagi individu yang mampu membuat individu lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan sehingga kinerja yang dihasilkan meningkat dan menjadi lebih maksimal. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat atau sifat pimpinan yang cenderung kurang baik dapat menyebabkan kinerja menurun.



## 2. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian berhasil membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan.

Implikasi penelitian ini secara teoritis menunjukkan kekonsistenan terhadap landasan teori yaitu *goal-setting theory* dan teori kontingensi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu keterlibatan seorang individu dalam melakukan penyusunan anggaran membantu individu dalam memahami tujuan yang ingin dicapai organisasi dan tujuan yang spesifik dapat meningkatkan kinerja. Kemudian, teori kontingensi mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dalam setiap situasi dapat menciptakan kenyamanan kerja bagi individu yang mampu membuat hasil kinerja dari individu tersebut menjadi maksimal dan memenuhi target. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat atau sifat pimpinan yang cenderung kurang baik dapat menyebabkan kinerja menurun.

Secara praktis, implikasi dari penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan gambaran mengenai pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan pertimbangan dan pemikiran bagi peneliti lain dalam penelitian lebih lanjut dalam bidang yang sama, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Bagi penelitian selanjutnya juga dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mempertimbangkan dalam menambahkan faktor kontingensi yang berbeda.

## SIMPULAN

Setelah melakukan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada Best Western Kindai Hotel Banjarmasin, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan pada Best Western Kindai Hotel Banjarmasin sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan menurut jawaban responden yang telah peneliti berikan melalui kuisioner.
2. Semangat kerja karyawan pada Best Western Kindai Hotel dapat di kategorikan tinggi karena jawaban responden yang telah peneliti berikan melalui kuisioner.

## 5.2 Saran



Berdasarkan pembahasan yang dilakukan oleh penulis, maka terdapat beberapa saran yang dapat diperhatikan sebagai bahan masukan pada Best Western Kindai Hotel :

1. Pemimpin memberikan konsekuensi pekerjaan yang sesuai agar karyawan merasa lebih puas. Lebih mempertegas sanksi yang diberikan karyawan agar karyawan bekerja lebih sungguh-sungguh.  
Sedikit mengurangi peraturan yang di berlakukan dalam pekerjaan untuk memberikan rasa nyaman terhadap karyawan. Lebih mempertegas teguran dan solusi dalam pekerjaan kepada karyawan agar karyawan lebih mudah untuk memahami. Pemimpin memiliki tindakan antisipasi sebelum terjadinya masalah.
2. Karyawan harus mempersiapkan tugas yang akan dikerjakannya lebih baik lagi, memiliki tuntutan keberhasilan lebih tinggi, memenuhi setiap target kerjanya, lebih giat mencari solusi terbaik dalam masalah pekerjaan, dan memiliki ambisi yang tinggi untuk mencapai posisi/ jabatan yang lebih baik dari sebelumnya.
3. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan berdasarkan peneliti ini, dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan dalam usaha dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga perusahaan dapat melaksanakan kegiatan usahanya dengan baik dan mewujudkan visi dan misinya secara efektif dan efisien.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Gujarati, Damodar. 1997. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- [2] Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- [3] Santoso, Singgih. 2004. *SPSS Versi 12*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- [4] Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ketiga)*. Yogyakarta: Adimata Media.
- [5] Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- [6] Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Lengkap*. Jakarta: Pearson Education Asia Pte. PT. Prehallindo.
- [7] Sulianti Diana, K. Tobing. 2011. *KEPEMIMPINAN*, Universitas Jember.



- [8] Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung, Alfabeta.
- [9] Robbins, Stephen P, Coulter, Mary. 2002. *Manajemen edisi 7<sup>th</sup> ed*. Prentice Hall.
- [10] Winardi, 2000. “*Kepemimpinan Dalam Manajemen*”. Rineka Cipta : Jakarta
- [11] Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- [12] Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PLP3ES
- (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/06/semangat-kerja-definisi-dan-aspeknya.html>)
- (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/kinerja-karyawan-definisi-faktor-yang.html>)
- (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/10/macam-gaya-kepemimpinan-kepemimpinan.html>)
- ([http://wapannuri.com/a.kepemimpinan/kepemimpinan\\_efektif.html](http://wapannuri.com/a.kepemimpinan/kepemimpinan_efektif.html))
- (<http://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ekbis/article/viewFile/308/247>)
- [13] Azwar, Saifuddin. 2002. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [14] Dajan, Anto. 1996. *Pengantar Metode Statistik*. Jilid II Cetakan Kedelapanbelas. PT. Pustaka LP3ES. Jakarta.
- [15] Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Universitas Diponegoro. Semarang.
- [16] Thoah, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen* :Devisi Buku Perguruan Tinggi. Raja Grafindo Persada. Jakarta.