

**DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BALI OCEAN MAGIC  
(WATERBOM BALI) DI KUTA, BADUNG**

**I Gusti Gde Oka Pradnyana<sup>1</sup>, Gusti Ayu Mahanavami<sup>2</sup>, Ni Luh Putu Diah Widari<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>STIMI “Handayani” Denpasar  
e-mail: mahanavami09@yahoo.co.id

**Abstrak:** Kinerja karyawan merupakan salah satu kondisi yang mendukung tercapainya tujuan instansi secara efektif dan efisien. Adanya kinerja karyawan yang tinggi timbul dari meningkatnya kepedulian karyawan terhadap perusahaan yang bersangkutan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dampak gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Ocean Magic. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, uji hipotesis menggunakan t-test dan F-test. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh bahwa gaya kepemimpinan dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Ocean Magic. Uji T menunjukkan bahwa ada dampak signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan maupun semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis F-test diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan semangat kerja berdampak signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data maka dapat dikemukakan saran, agar pimpinan menjalankan hubungan/komunikasi yang lebih harmonis dan pemberian pujian kepada karyawan yang berprestasi serta senantiasa menjaga kerja sama agar tercapainya hasil kerja yang maksimal.

*Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan.*

**Abstract:** Employee performance is one of the conditions that support the achievement of agency objectives effectively and efficiently. The existence of high employee performance will lead to high levels of concerning agency. The aim of this research are to determine the effect of partial and simultaneous factors leadership style and spirit of the performance of employees at PT. Bali Ocean Magic. Based on the results of multiple regression analysis showed that the results were obtained that leadership style is more dominant influence on the performance of employees at PT. Bali Ocean Magic. T test showed that there was a partial significant influence between leadership style and the spirit of the performance of employees. From the analysis of the F-test is known that the style of leadership and morale together have a simultaneous effect on employee performance. Based on data analysis, it can be put suggestions, that in carrying out a more harmonious relationship to subordinates and giving praise to employees who excel should be more streamlined and always maintain cooperation in order to achieve maximum work.

*Keywords: Leadership Style, Employee Morale and performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Dalam organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Tadjudin, 2010). Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Kepemimpinan merupakan salah satu hasil dari sumber daya manusia yang telah dibentuk dari manajemen dan masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi, misi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para

peneliti bidang perilaku keorganisasian. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi. Setiap pimpinan akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan, sikap tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain.

Kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. PT. Bali Ocean Magic merupakan salah satu organisasi yang terdiri dari beberapa pemimpin di setiap departemennya. Salah satu cara untuk melihat bagaimana cara dan gaya kepemimpinan yang dilakukan atasan pada PT. Bali Ocean Magic yaitu dengan melihat jadwal *briefing* kepada para karyawannya. Berikut merupakan jadwal *briefing* pada PT. Bali Ocean Magic;

Pelaksanaan *briefing* yang diberikan atasan belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, yakni pada tahun 2010 dan 2011 pelaksanaan *briefing* yang diharapkan perusahaan adalah sebanyak 48 kali, sedangkan yang terjadi ialah sebanyak 24 dan 20 kali. Dan pada tahun 2012 dan 2013, perusahaan mengharapkan terjadinya komunikasi sebanyak 96 kali, namun kenyataannya yang terjadi adalah sebanyak 72 dan 60 kali. Dengan demikian hubungan antara pimpinan dan karyawan pada PT. Bali Ocean Magic tidak berjalan dengan baik. Disamping itu, semangat kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja karyawan.

Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persentase absensi karyawan PT. Bali Ocean Magic 4 tahun terakhir telah mencapai rata-rata 3,58%. Persentase tingkat absensi ini menunjukkan adanya indikasi semangatkerja yang kurang. Di lain pihak kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu upaya-upaya meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Pada PT. Bali Ocean Magic terdiri dari beberapa manajemen yang mana di setiap manajemennya memiliki penilaian berbentuk *appraisal* sesuai dengan SOP yang ada.

Penilaian kinerja ini digunakan untuk mengetahui bidang pekerjaan apa saja yang sudah dan yang belum dipahami oleh karyawan sehingga diharapkan untuk bisa membenahi kekurangannya. Data penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas kinerja karyawan.

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua itu merupakan beberapa sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola

bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi dalam Tampi, 2014).

Berdasarkan latar belakang maka dapat dirumuskan pokok masalah penelitian sebagai berikut: (1) Apakah gaya kepemimpinan berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT Bali Ocean Magic; (2) Apakah semangat kerja berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT Bali Ocean Magic; (3) Apakah gaya kepemimpinan dan semangat kerja berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Ocean Magic. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Bali Ocean Magic; (2) Untuk mengetahui dampak semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT Bali Ocean Magic; (3) Untuk mengetahui dampak gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT Bali Ocean Magic.

Hasil penelitian ini kiranya dapat dipakai sebagai sumbangan pemikiran khususnya yang berhubungan dengan kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan serta kiranya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi untuk lebih meningkatkan perhatian terhadap masalah seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Ocean Magic agar dapat tercapainya tujuan organisasi.

## **DASAR TEORI**

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dan bagaimana caranya seseorang memimpin hingga dapat membawa kelompok kerja ke arah keberhasilan yang maksimal. Anoraga (2011:3) menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok, ke arah pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain dalam mencapai suatu tujuan.

### **Indikator Gaya Kepemimpinan**

Indikator gaya kepemimpinan menurut Tadjudin, (2010:47) yaitu sebagai berikut: kepemimpinan pengarah (*Directive Leadership*), kepemimpinan pendukung (*Supportive Leadership*), kepemimpinan partisipatif (*Participative Leadership*).

### **Semangat Kerja**

Sastrohadwiryono (2013:11) mendeskripsikan semangat kerja sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Nitisemito (2010:32) definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik dalam perusahaan. Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kemauan atau kesediaan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Akan tetapi dalam hal ini, tiap individu dipengaruhi oleh keinginan atau motif tertentu sesuai dengan kebutuhannya.

Jika keinginan atau motif tersebut tidak terpenuhi, maka dapat menurunkan semangat kerja karyawan, dan sebaliknya jika kebutuhan terpenuhi maka dapat meningkatkan

semangat kerja karyawan.

Semangat kerja menurut Nitisemito (2010:15) dapat diukur melalui presensi karyawan ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja,kerjasama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja.

#### **Indikator Semangat Kerja**

Indikator semangat kerja menurut Sastrohadiwiryono, (2011:11) berikut diuraikan penjelasan masing-masing indikator: (1) Absensi, merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya; (2) Disiplin Kerja, merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan bukan karena adanya paksaan (Wursanto, 2010); (3) Kerjasama, adalah suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh; (4) Tanggung jawab, merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya; (5) Produktivitas Kerja, sebagai efisiensi modal dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Indikasi yang menunjukkan kecenderungan umum rendahnya semangat kerja adalah rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering kali terjadi, dan pemogokan.

#### **KinerjaKaryawan**

Kinerja adalah mencakup variabel-variabel yang berkaitan dengan input, perilaku (proses), *output* dan *outcome* (nilai tambah/dampak). Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan ada 2 faktor yang mempengaruhi (Fred Luthans, 2003) antara lain:

(1) Faktor Individu, terdiri dari: (a) Faktor kepribadian, (b) Faktor motivasi, (c) Faktor kemampuan (*skill*), (d) Faktor kepuasan kerja (e) Faktor pengetahuan pekerjaan.

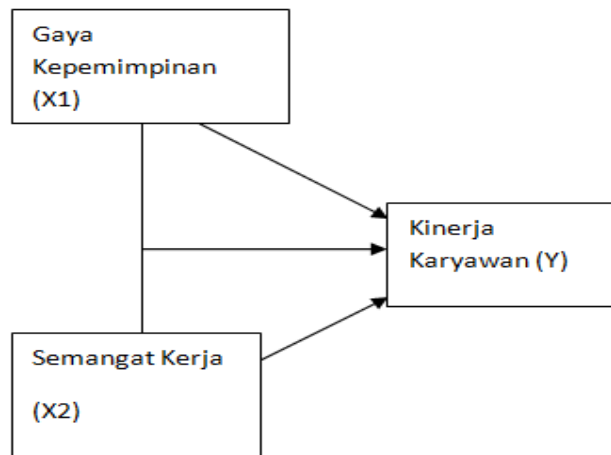
(2) Faktor Organisasi, terdiri dari: (a) Faktor gaya kepemimpinan, (b) Faktor tim kerja, (c) Faktor komunikasi organisasi, (d) Faktor teknologi dan fasilitas, (e) Faktor konteks organisasi.

#### **Indikator Kinerja Karyawan**

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapaisuatu kinerjasecara individual menurut Bernardin, 2011 adalah sebagai berikut: (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3)Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas dan (5) Kemandirian.

### **KERANGKA PEMIKIRAN**

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya dampak gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu dapat dilihat pula adanya dampak semangat kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) serta dampak gaya kepemimpinan (X1) dan semangat kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bali Ocean Magic, Waterbom Bali. Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis

1. Terdapat pengaruh signifikan antara GayaKepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bali Ocean Magic
2. Terdapat pengaruh signifikan antara Semangat Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bali Ocean Magic.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Semangat Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bali Ocean Magic.

### METODE PENELITIAN

**Jenis data** yang digunakan dalam penelitian ini adalah: data kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka atau bilangan yang dapat dihitung. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah skor yang diperoleh dari daftar pertanyaan (kuesioner).

**Sumber data**, dalam penelitian ini dapat dibedakan sebagai berikut: (1) Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari subyek penelitian ini, antara lain diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada responden, yaitu karyawan PT. Bali Ocean Magic. Data yang didapatkan berupa identitas dan persepsi atau pendapat responden tentang gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan PT. Bali Ocean Magic yang berjumlah 278 orang sedangkan berdasarkan rumus Slovin, ditetapkan sampel sebanyak 74 orang (metode *stratified random sampling* ) berikut:

Berdasarkan rumus Slovin maka besarnya jumlah sampel penelitian adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

$$n = \frac{278}{1 + 278(0,10)^2}$$

$$n = \frac{278}{3,78}$$

$N = 73,54$  (dibulatkan menjadi 74)

Dari hasil rumus Slovin maka jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 74 karyawan.

### Metode Pengumpulan

1. Observasi: yaitu metode pengumpulan data dengan pengamatan dan pencatatan secara langsung mengenai data yang dibutuhkan pada objek penelitian.
2. Kuesioner, dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian. Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan skala Likert (Agusty Ferdinand, 2011).

### Teknik Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows*. Adapun teknik analisis, yaitu:

- a. Pengeditan adalah memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesa.
- b. Proses pemberian kode tertentu terhadap macam dari kuesioner untuk kelompok ke dalam kategori yang sama.
- c. Mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan skala Likert. Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini terdapat pada teknik pengumpulan data kuesioner.

Adapun alat analisis yang digunakan, antara lain: Uji asumsi klasik, Analisis regresi berganda, Uji t dan Uji F.

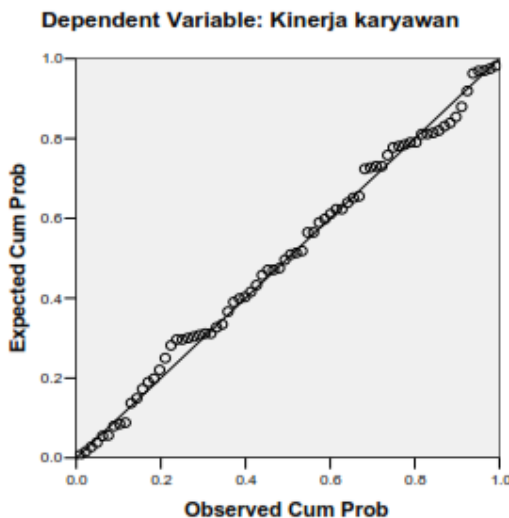
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas sebaran data dilakukan dengan menggunakan normal *P-P Plot Regression Standardized*. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS 13.00 for windows* diperoleh hasil seperti pada gambar 2:

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Gambar 2. Uji Normalitas Dengan Uji P-Pregrression Standardized  
Berdasarkan Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Oleh

karena itu berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada atau tidaknya hubungan yang linier (multikolinieritas) antara variable bebas (*independent*) satu dengan variable bebas yang lain. Adapun hasil dari multikolinieritas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.516	7.629		2.427	.015		
	X1	.322	.099	.359	3.251	.002	1.000	1.000
	X2	.143	.187	.084	2.925	.005	1.000	1.000

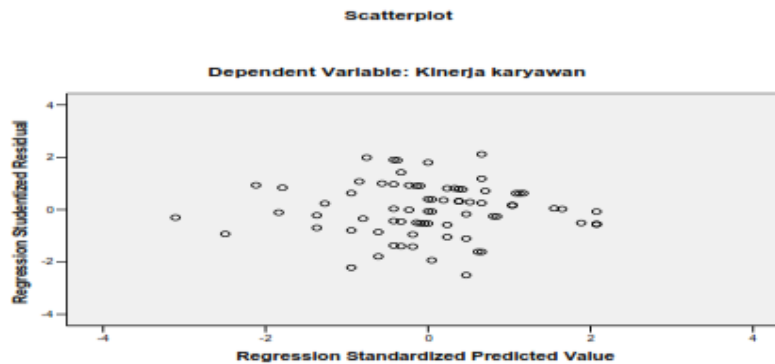
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil analisis

Berdasarkan table 1 dapat ditunjukkan bahwa, nilai *tolerance* untuk ketiga variable bebas lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai *VIP* kurang dari 10. Jadi dapat dinyatakan bahwa model uji tidak terdeteksi kasus multikolinieritas atau dapat dikatakan tidak ada multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji grafik scatter plot. Hasil dari uji heteroskedastisitas ini dapat dilihat pada gambar 3 berikut:



Berdasarkan gambar 3 dapat diketahui bahwa semua data variabel memiliki sebaran acak, tidak adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot*, artinya pada model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

4) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui perubahan

Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja. Hasil analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.516	7.629		2.427	.015		
	X1	.322	.099	.359	3.251	.002	1.000	1.000
	X2	.143	.187	.084	2.925	.005	1.000	1.000

Coefficients<sup>a</sup>

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil analisis

Dari hasil analisis regresi berganda dengan proses SPSS ini, dapat dijelaskan bahwa pola pengaruh gaya kepemimpinan (X1), semangat kerja (X2) terhadap variable terikat kinerja karyawan (Y) pada PT. Bali Ocean Magic dengan persamaan regresi linier yaitu:

$$Y = 18,516 + 0,322 X_1 + 0,143 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

a. Terdapat pola pengaruh positif variable bebas Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variable terikat Kinerja Karyawan (Y) dan pola pengaruh positif variable bebas Semangat Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Uji Signifikansi

a. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan semangat kerja secara individu (parsial) terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil uji t ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Uji t-test

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.516	7.629		2.427	.015		
	X1	.322	.099	.359	3.251	.002	1.000	1.000
	X2	.143	.187	.084	2.925	.005	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil analisis

1) Pengaruh parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan  
Berdasarkan tabel 3 hasil uji t terhadap variable gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai signifikan  $0,02 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Ocean Magic.

2) Pengaruh parsial semangat kerja terhadap kinerja karyawan  
Berdasarkan tabel 3, hasil uji t terhadap variable semangat kerja (X2) menunjukkan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Ocean Magic.

b. Uji F

Pengujian ini digunakan untuk melihat signifikan atau tidaknya pengaruh variabel



bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variable terikat. Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan dan semangat kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bali Ocean Magic di Badung, Bali. Hasil uji F-test ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Uji F-test

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	955.702	2	477.851	14.402	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2355.663	71	33.178		
	Total	3311.365	73			

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil analisis

Berdasarkan tabel 4 hasil uji F, nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Ocean Magic di Badung, Bali.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil uji terhadap variable gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Ocean Magic.

Pemimpin melalui gaya kepemimpinan yang diterapkannya akan mempengaruhi kinerja bawahannya. Pemimpin mampu menciptakan kondisi atau keadaan lingkungan kerja yang memberikan rangsangan bagi karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan keadaan akan menciptakan iklim kerja yang baik. Dengan terciptanya iklim kerja yang baik maka karyawan akan bersemangat bekerja. Pemimpin melalui gaya atau caranya memberikan arahan-arahan kepada karyawan untuk bekerja dengan maksimal sesuai dengan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain memberikan arahan, pemimpin juga mampu memberikan dorongan semangat kepada karyawan untuk bekerja dengan baik. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan atau pimpinan, maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.

Hasil uji hipotesis pertama ini memberikan hasil yang sama dengan penelitian Baihaqi (2010), Kusumawati (2008), Brahmawati dan Agus Suprayetno (2008) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sesuai atau mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Risqondan Purwadi (2012) dan Prasetyo (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji terhadap variable semangat kerja (X2) menunjukkan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Ocean Magic. Hal ini sejalan dengan penelitian Suhendri, Silvia, Wahyudin dan Harefa (dalam Harefa, 2009) yang menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji F, diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Ocean Magic di Badung, Bali. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baihaqi (2010), Kusumawati (2008), Risqondan Purwadi (2012), Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008), Prasetyo (2014) dan Harefa (2009).

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil analisis dampak gaya kepemimpinan (X1) dan semangat kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dari perhitungan regresi berganda adalah positif artinya apabila gaya kepemimpinana dilaksanakan lebih baik maka kinerja karyawan akan lebih baik, hasil regresi berganda juga dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan (X1) berdampak dominan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Ocean Magic, sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Dampak semangat kerja berdasarkan perhitungan regresi berganda adalah positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t terhadap semangat kerja (X2) menunjukkan bahwa semangat kerja secara parsial berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Ocean Magic, sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Dampak gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji F disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan dan semangat kerja secara simultan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Ocean Magic, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Berdasarkan simpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan adalah diharapkan agar pimpinan lebih bisa menjalankan hubungan yang harmonis kepada seluruh karyawan dan senantiasa memberikan pujian kepada karyawan yang berprestasi sebagai bentuk dukungan atas apa yang telah dicapai. Selain itu kerja sama dan disiplin kerja dalam semangat kerja harus lebih ditingkatkan agar tercapainya hasil kerja yang maksimal dan terciptanya hubungan yang lebih harmonis antar karyawan maupun dengan atasan, sehingga kinerja karyawan pada PT. Bali Ocean Magic Badung, Bali dapat ditingkatkan kearah yang lebih baik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga. 2011. *Pengantar Bisnis*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Bernardin. 2011. *Human Resources management, An Experiential Approach*. Singapore: Book CO.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan

dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus Pada PT. PeiHaiInternational Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.2, hal: 124-135.

Ferdinand, Agusty T. 2011. *Metodelogi Penelitian Dalam Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Fred Luthans.2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Harefa, Stevent Rian Valenthino, 2009. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Rumbai Pesisir. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Kusumawati, Ratna. 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang).*Tesis*.Universitas Diponegoro Semarang.

Nitisemito.2010.*Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Prasetyo, Sigit, 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Berbintang di Yogyakarta), *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta.

Risqon, Mochamad dan Didik Purwadi. (2012). "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol. 13, No. 1, hal: 35-43.

Tampi, Bryan Johannes, 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna"* Volume III.No.4,hal: 1-20.