



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PRIMA FRESHMART CABANG TANGERANG KOTA

Winda Indriyani<sup>1</sup>, Dede Solihin<sup>2</sup>

Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Pamulang<sup>1</sup> Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang<sup>2</sup>  
Email: dosen02447@unpam.ac.id

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota, dan Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. Metode yang digunakan adalah metode Deskriptif Kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah metode Teknik Slovin dengan sampel sebanyak 96 responden. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F. Hasil penelitian ini menyatakan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Semangat Kerja**

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the influence of leadership style on employee morale at Prima Freshmart, Tangerang City Branch. To find out the effect of work motivation on employee morale at Prima Freshmart, Tangerang City branch, and to find out the influence of leadership style and work motivation on work morale at Prima Freshmart, Tangerang city branch. The method used is a Quantitative Descriptive method. The sampling technique used is the Slovin technique with a sample of 96 respondents. Methods of data analysis using simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and F test. The results of this study indicate that partially there is a positive and significant influence between Leadership Style on Employee Morale at Prima Freshmart Tangerang City Branch . Partially, there is a positive and significant influence between work motivation and employee morale at Prima Freshmart Tangerang City Branch. Simultaneously there is a positive and significant influence between Leadership Style and Work Motivation on Employee Morale at Prima Freshmart, Tangerang City Branch.*

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



## A.PENDAHULUAN

Prima Freshmart adalah toko retail yang menyediakan produk kebutuhan pangan. Toko Prima Freshmart yang sudah melayani konsumen selama 10 tahun dan memiliki hampir 1200 gerai di Pulau Jawa, Bali dan Sumatera. PT. Primafood International sebagai bagian dari PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk. yang saat ini merupakan salah satu perusahaan pakan ternak terbesar di Indonesia. Dan akan terus melakukan inovasi dan tujuan untuk terus mengembangkan Prima Freshmart menjadi semakin maju dan berkembang. Tentunya demi meningkatkan kualitas perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan maka diperlukan dorongan semangat kerja dari para karyawannya. Namun berdasarkan data yang ada, karyawan Prima Freshmart memiliki kendala dan permasalahan pada semangat kerja karyawan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dari mulai pekerjaan yang tidak mencapai target penjualan sampai menurunnya kualitas karyawan pelayanan kepada para tamu.

**Tabel 1 Rekapitulasi Absensi Karyawan Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota**

Tahun	Jumlah SDM	Alasan Tidak Masuk Kerja				Total	Rata-Rata Per Bulan
		Ijin	Sakit	Terlambat	Alpa		
2018	90	25	15	18	6	64	5,34
2019	105	20	25	33	4	82	6,83
2020	95	35	60	35	5	135	11,25
Nilai Rata-Rata Ketidakhadiran = Total : 12 Bulan							

Sumber : Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota (2021)

Berdasarkan tabel diatas bahwa rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan selama periode tahun 2018-2020 mengalami peningkatan. Hal ini terjadi karena masih ada karyawan yang tidak masuk kerja dikarenakan ijin, sakit, terlambat dan juga alpa. Dari absensi diatas bisa dilihat bahwa tingkat semangat kerja karyawan belum maksimal dikarenakan masih banyak karyawan yang terlambat dalam bekerja disetiap tahunnya. Hal ini dikarenakan karyawan merasa masih kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan terutama tentang pekerjaan yang semakin banyak sedangkan SDM yang ada belum maksimal dan juga di tahun 2020 karyawan yang tidak masuk kerja mengalami lonjakan dikarenakan imbas dari pandemi Covid-19 yang mengakibatkan banyak karyawan sakit dan juga ijin tidak masuk kerja.

Dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi tersebut dibutuhkan peran pemimpin. Menurut Taryaman (2016:7) secara umum dapat dikatakan bahwa “kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu.

Motivasi adalah dorongan psikologis yang mendorong seseorang melakukan sesuatu demi mencapai tujuan tertentu. Setiap orang memiliki tingkatan motivasi yang berbeda. Keberadaan motivasi dalam diri seseorang sangat penting, apalagi bagi karyawan. Kekuatan dan kemauan untuk melakukan sesuatu seperti bekerja biasanya dapat muncul sendiri saat seseorang sedang memiliki kebutuhan. Menurut Widodo (2017:187) “motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya”. Namun dalam hal ini, terdapat fenomena dalam proses pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi sesama pimpinan dan karyawan, sehingga kurangnya respon karyawan dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan perusahaan.



## **B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Busro (2018:226) gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2019:170) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Menurut Adiwilaga (2018:65) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku lain.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Winardi (2016:6) bahwa “motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif”. Menurut Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa “motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja”. Menurut Widodo (2017:187) “motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya”. Menurut Sedarmayanti (2017:154) “motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja”.

### **Semangat Kerja**

Menurut Siagian (2018:57) mengemukakan bahwa “semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab”. Menurut Hasibuan (2019:94) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Menurut Moekijat (2016:131) “semangat kerja merupakan kemampuan sekelompok orang untuk berkerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama”. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:96) Semangat kerja adalah perwujudan moral kerja yang tinggi. Menurut Busro (2018:325) “semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif”

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja**

Gaya kepemimpinan berkaitan dengan semangat kerja karyawan terutama dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Dimana pemimpin harus bisa memberikan dukungan moril kepada karyawan agar semangat kerja karyawan meningkat dan produktivitas juga meningkat. Pada Prima Freshmart pemimpin masih kurang memberi penjelasan terkait tugas karyawan dan kurang mengkoordinasi dan mengarahkan karyawannya sehingga karyawan sering melakukan



kesalahan pada saat bekerja. Selanjutnya pemimpin meminta bawahan untuk mencapai target sales tidak peduli kondisi, seperti saat ini kondisi sedang pandemi sehingga sales tentu akan menurun. Tetapi pemimpin tetap menekan Food Advisor untuk melakukan penjualan sesuai dengan target sales yang mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun. Berdasarkan penelitian Sugiharto (2020) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian Rapareni (2019) mendapatkan hasil gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Selanjutnya penelitian Rismawati dan Syafira (2020) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja**

Menurut Widodo (2017:187) “motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya”. Jika semangat kerja karyawan meningkat maka akan memberikan nilai positif pada perusahaan yakni, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan mempunyai inisiatif sendiri tanpa harus diperintah atasan. Berdasarkan penelitian Erni Wahyuni (2020) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian Iqbal Arranirti dan Riza Izatunnisa (2018) mendapatkan hasil motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Selanjutnya penelitian Andi Amalia Ramadhani Noor, Ampauleng dan Wahyudi (2020) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja**

Motivasi dan semangat kerja sangat erat kaitannya. Semangat kerja akan muncul diantaranya dari adanya kepemimpinan yang ditetapkan seorang pemimpin dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara maksimal sehingga pemimpin mampu menggerakkan orang lain. Sehingga dalam kepemimpinannya seorang pemimpin diharuskan dapat memberikan motivasi yang mendukung agar produktivitas perusahaan dapat terus berjalan dan pemberian motivasi ini akan berdampak langsung pada tingkat semangat kerja karyawan, (Mangkunegara, 2017:15). Berdasarkan penelitian Amrul Khakim dan Moch Munir Rachman (2020) gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian Muhammad Kurniawan (2016) mendapatkan hasil gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian Tjokorda Istri Dharmayanti, I Gede Putu Kawiana & I Made Astama (2021) mendapatkan hasil gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Selanjutnya penelitian Ika Pratini Aprilinda, Achmad Usman dan Susi Tri Wahyuni (2016) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota

## **C. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data



kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:44) metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota yang berjumlah 127 karyawan. Berdasarkan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 96,39 sampel, namun karena subjek bilangan pecahan maka dibulatkan menjadi 96 sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 96 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda.

## E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validasi

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan
Gaya Kepemimpinan			
P1	0,559	0,2006	Valid
P2	0,641	0,2006	Valid
P3	0,776	0,2006	Valid
P4	0,682	0,2006	Valid
P5	0,781	0,2006	Valid
P6	0,649	0,2006	Valid
P7	0,523	0,2006	Valid
P8	0,632	0,2006	Valid
P9	0,728	0,2006	Valid
P10	0,665	0,2006	Valid
Motivasi Kerja			
P1	0,639	0,2006	Valid
P2	0,711	0,2006	Valid
P3	0,711	0,2006	Valid
P4	0,653	0,2006	Valid
P5	0,656	0,2006	Valid
P6	0,694	0,2006	Valid
P7	0,691	0,2006	Valid
P8	0,702	0,2006	Valid
P9	0,695	0,2006	Valid
P10	0,627	0,2006	Valid
Semangat Kerja			
P1	0,598	0,2006	Valid
P2	0,679	0,2006	Valid
P3	0,660	0,2006	Valid
P4	0,512	0,2006	Valid
P5	0,614	0,2006	Valid
P6	0,618	0,2006	Valid
P7	0,595	0,2006	Valid
P8	0,497	0,2006	Valid
P9	0,525	0,2006	Valid
P10	0,440	0,2006	Valid

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,2006, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.



## Uji Reliabilitas

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,857	Sangat Reliabel
2	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,868	Sangat Reliabel
3	Semangat kerja (Y)	0,774	Reliabel

Sumber: data yang diolah

Berdasarkan tabel 3 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan semangat kerja, memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap variable gaya kepemimpinan dan motivasi kerja adalah sangat reliabel sedangkan variable semangat kerja adalah reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,35114006
Most Extreme Differences	Absolute	,058
	Positive	,048
	Negative	-,058
Test Statistic		,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data yang diolah

Berdasarkan pada Tabel 4.13 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

## Uji Multikolinieritas

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas**

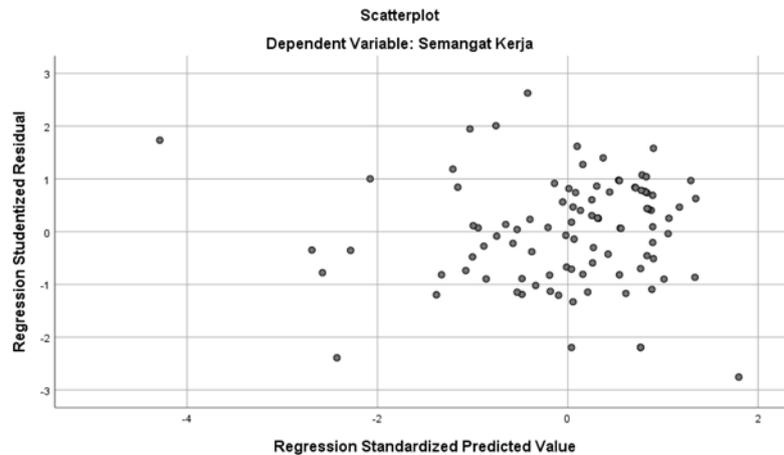
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	,586	1,707
Motivasi Kerja	,586	1,707

- a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Sumber: data yang diolah

Berdasarkan tabel 5 tersebut maka dapat diketahui nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar  $0,586 > 0,10$  dan nilai VIF variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar  $1,707 < 10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: data yang diolah

Berdasarkan *output Scatterplot* pada gambar 2 di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Artinya data dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## Regresi Linier Berganda

**Tabel 6 Hasil Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,500	2,336		10,489	,000
	Gaya Kepemimpinan	,160	,064	,265	2,504	,014
	Motivasi Kerja	,299	,075	,422	3,993	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 24,500 + 0,160X_1 + 0,299X_2$$

- Konstanta sebesar 24,500 artinya jika variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka semangat kerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 24,500.
- Nilai regresi  $0,160X_1$  (positif) artinya apabila variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dalam keadaan tetap, maka semangat kerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,160 satuan.
- Nilai regresi  $0,299X_2$  (positif) artinya apabila variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) tetap, maka semangat kerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,299 satuan.



**Uji Hipotesis**  
**Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 7 Hasil Uji T Parsial**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,500	2,336		10,489	,000
	Gaya Kepemimpinan	,160	,064	,265	2,504	,014
	Motivasi Kerja	,299	,075	,422	3,993	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 7 tersebut dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 7,125 > t_{tabel} 1,985$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. Berdasarkan tabel 7 tersebut dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 6,158 > t_{tabel} 1,985$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota

**Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 8 Hasil Uji f Simultan**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	686.970	2	343.485	29.942	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1066.863	93	11.472		
	Total	1753.833	95			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh nilai  $F_{hitung} 29,942 > F_{tabel} 3,94$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 <sup>a</sup>	.392	.379	3.38698

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,392 yang artinya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y) sebesar 39,2%, sedangkan sisanya sebesar 60,8% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kedisiplinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.



## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bambang Sugiharto (2020), gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian Yussi Rapareni (2019) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rismawati dan Diana Nazwita Syafira (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap semangat kerja pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erni Wahyuni (2018) bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memperoleh hasil yang signifikan. Penelitian Iqbal Arranirti dan Riza Izzatunisa (2018) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada KOPTI Kabupaten Kuningan. Serta penelitian Andi Amalia, Ramadhani Noor, Ampauleng dan Wahyudi (2020) Secara parsial motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Taspen Cabang Utama Makassar.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja**

Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amrul Khakim dan Moch Munir Rachman (2020) motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Alkonusa Teknik Interkon Surabaya, Muhammad Kurniawan (2016) Secara simultan (bersama-sama) ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y), Tjokorda Istri Dhamaryanti, I Gede Putu Kawiana dan I Made Astama (2021) bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat karyawan. Juga diperkuat oleh penelitian Ika Pratini Aprilianda, Achmad Usman dan Susi Tri Wahyuni (2016) gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Young Tree.

## **F. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut;

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pada Prima Freshmart Cabang Tangerang.
2. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap semangat kerja pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota.
3. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota.



## Saran

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh indikator paling terendah yaitu indikator kemampuan mengambil keputusan dengan rata-rata 3,64. Oleh karena itu perlu ada komunikasi dalam pengambilan keputusan secara bersama-sama dan berdasar keputusan bersama. Oleh sebab itu pimpinan setidaknya mendengarkan masukan dari karyawan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.
2. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel motivasi kerja diperoleh indikator paling terendah yaitu indikator kebutuhan fisiologi dengan rata-rata 3,78. Maka penulis menyarankan agar perusahaan harus lebih mempertimbangkan fisiologi karyawan seperti tunjangan atau gaji yang diperoleh dan juga hak-hak lainnya seperti mendapat lembur dan juga cuti. Dengan demikian maka karyawan akan semakin termotivasi dalam bekerja dan meningkatkan performa perusahaan.
3. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel semangat kerja diperoleh indikator paling terendah yaitu terdapat dua indikator absensi dan kerjasama dengan rata-rata 4,21. Disarankan agar dalam bekerja maka karyawan harus lebih disiplin agar hasil yang didapat maksimal dan juga kerjasama baik antar karyawan atau dengan pimpinan perlu ditingkatkan lebih lagi. Agar target perusahaan tercapai dengan baik.

## H. DAFTAR PUSTAKA

- Adiwilaga, R. (2018). *Kepemimpinan Pemerintah Indonesia: Teori dan. Prakteknya*. Yogyakarta: Deepublish.
- Aprilinda, I.P., Usman, A., & Wahyuni, S.T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Young Tree Industries Sidoarjo. *Jurnal Manajemen "Branchmark"*. 2(1)
- Arranirti, I., & Izatunnisa, R. (2018). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Indonesian Journal Of Strategic Manajement*. 1(1)
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dharmayanti, T.I., Kawiana, I.G.P., & Astama, I.M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. 1(1)
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khakim, A., & Rachman, M.M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja PT. Alkonusa Teknik Interkon Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research*. Vol 1.
- Kurniawan, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. HTI Bumi Persada Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. 13(3).



- Mangkunegara, A.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2016). Perencanaan Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Noor, A.A.R, Ampauleng & Wahyudi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan. YUME: Journal Of Management. Vol 3.
- Nur, A.R., Qomariah, N., & Hafidzi, A.H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. 4(1).
- Purnaya, I.G.K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi I. Yogyakarta: CV. Andi.
- Rapareni, Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Sri Aneka Karyatama Palembang. *Jurnal EKOBIS*. III(1)
- Rismawati & Syafira, D.N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*. 1(1)
- Robbins, S.P., Timothy, A. & Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S.P. (2016). Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiharto, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Abetama Sempurna Medan. *Jurnal Stindo Profesional*. VI(3)
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukwiaty, dkk. (2016). Ekonomi. Yogyakarta: Yudhistira
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Taryaman, E. (2016). Manajemen SDM (ke 10). Jakarta: Salemba Empat
- Wahyuni, E. (2018). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*. 3(2)
- Widodo. (2017). Metodologi Penelitian, Populer & Praktis. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. (2016).Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.